Beilage 995/2001 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXV. Gesetzgebungsperiode

Bericht des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (Oö. LVBG-Novelle 2000)

(Landtagsdirektion: L-281/4-XXV)

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt dieses Gesetzentwurfs:

1. Der vorliegende Gesetzentwurf enthält Anpassungen an das Bundesrecht (insbesondere an die BDG-Novelle 1996, BGBl. Nr. 375, die 1. BDG-Novelle 1997, BGBl. I Nr. 61, die 1. Dienstrechts-Novelle 1998, BGBl. I Nr. 123, das Vertragsbedienstetenreformgesetz, BGBl. I Nr. 10/1999, die Dienstrechts-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 127) und damit auch an einschlägige EU-Richtlinien.

Weiters enthält der Gesetzentwurf eine landesspezifische Neuregelung der Nebenbeschäftigung, die Umsetzung der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie neue Arbeitszeitmodelle (Freistellung bis zu einem Jahr gegen Kürzung der Bezüge, Freistellung unmittelbar vor Pensionsantritt).

2. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Neuerungen:

- Übernahme der Umsetzung der auf Art. 118a EGV gestützten Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993, 93/104/EG, ABl. Nr. L 307/18 vom 13.12.1993, in das Dienstzeitrecht des Landes:

Einführung von gesetzlichen Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Dienstzeit (einschließlich von Überstundenleistungen und von Volldienstteilen der Bereitschafts- und Journaldienste) sowie Schaffung von gesetzlichen Grundlagen für Pausen und Ruhezeiten sowie der Regelung bestimmter Aspekte der Nachtarbeit.

- Neuregelung der Nebenbeschäftigung:

Gleiche Regelung für Beamte und Vertragsbedienstete. Genehmigungspflicht für Nebenbeschäftigungen mit Einkünften über 4.000 S/Monat. Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens. Verbot der Ausübung, wenn die Nebenbeschäftigung eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen oder körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist.

- Einführung eines Verwaltungspraktikums für Universitätsabsolventen im Landesdienst, um die wissenschaftliche Berufsvorbildung durch eine praktische Tätigkeit in der Landesverwaltung zu ergänzen.

- Einführung der Möglichkeit der Altersteilzeit gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungs-gesetzes
- Umsetzung einer weiteren "Diplomanerkennungsrichtlinie" (RL 92/51/EWG).
- Sonderregelung der wöchentlichen Ruhezeit für Bedienstete in Kranken-, Kur- und Pflegeanstalten.

- Gesetzliche Verankerung der flexiblen Dienstzeit, deren Umsetzung bereits im Rahmen eines Projekts in einigen Landesdienststellen erprobt wurde; damit zusammenhängend Neudefinition von Überstunden.
- Erweiterung der Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung.
- Schaffung eines "Sabbaticals" unter anteiliger Kürzung der Bezüge und des Erholungsurlaubs.
- Einmalige Verlängerungsmöglichkeit befristeter Dienstverhältnisse von Vertragsbediensteten um sechs Monate statt bisher um drei Monate.
- Ausschluss der Ergänzungszulage, wenn die Überstellung auf dessen Initiative zurückgeht.
- Gesetzliche Verankerung der Möglichkeit zur Einrichtung einer Pensionskassenvorsorge für Vertragsbedienstete.
- Einschränkung bei der Zuerkennung der Jubiläumszuwendung an Vertragsbedienstete im Zusammenhang mit der Pensionskassenregelung.
- Einschränkung der Ergänzungsleistung während des Beschäftigungsverbots bei zusätzlichen Einkünften.
- Anrechnung der Dienstzeit bei Ausgliederung der Anstalt, des Betriebs oder sonstigen Einrichtung bis maximal drei Jahre, Abfertigungsrückzahlung.
- Urlaubsaliquotierung auch bei Entsendung als Nationaler Experte, Außerdienststellung und Freistellung.
- Beschränkung der Urlaubsabfindung auf das Ausmaß der tatsächlichen Dienste.
- Neues Modell für Vertragslehrer-Ergänzungszulagenberechnung.
- Neuregelung von Mehrdienstleistungen für Vertragslehrer.
- Gleichstellung der Ausbildungszeiten nach dem Bundesgesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB) mit dem Präsenz- und Zivildienst.

II. Kompetenzgrundlagen:

Gemäß Artikel 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder. Durch den Entfall des bisher geltenden Homogenitätsgebots im Artikel 21 Abs. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 8/1999) dürfen die in Angelegenheiten des Dienstsrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen.

III. Finanzielle Auswirkungen:

1. Durch die Einführung gesetzlicher Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Dienstzeit im Dienstzeitrecht des Landes entstehen kaum Mehrkosten, weil der vorliegende Entwurf einerseits leitende Bedienstete und jene Arbeitsbereiche ganz oder teilweise ausnimmt, in denen längere Dienste anfallen (z.B. Krankenanstalten).

Andererseits gestatten die vorgesehenen Durchrechnungszeiträume einen weitgehenden Ausgleich. Soweit dennoch auf einzelnen Arbeitsplätzen und in einzelnen Dienststellen eine Herabsetzung der Dienstzeit erforderlich ist, wird davon ausgegangen, dass diese durch organisatorische Maßnahmen aufgefangen werden können. In den übrigen Bereichen lässt der Entwurf im Wesentlichen die bisher praktizierten Dienstzeitmodelle weiter zu.

2. Durch die Einführung der flexiblen Arbeitszeit und die Neudefinition der Überstunden sind Einsparungen zu erwarten, deren Höhe derzeit nicht abgeschätzt werden kann.

3. Durch die Entgeltfortzahlung auch im Fall des Krankenstandes innerhalb

der ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses werden pro Jahr ca. 150.000 Schilling Mehrkosten entstehen.

4. Die übrigen Bestimmungen sind im Ergebnis mit keinen Mehrkosten für das Land verbunden.

IV. EU-Konformität:

EU-Regelungen stehen diesem Landesgesetz nicht entgegen.

Die Änderung des § 3a Oö. LVBG erfolgt in Umsetzung einer weiteren "Diplomanerkennungsrichtlinie" (RL 92/51/EWG, ABl. Nr. L 209/1992, S. 25).

Mit den neuen §§ 22a bis 23f Oö. LVBG erfolgt die Umsetzung der auf Art. 118a EGV gestützten Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993, RL 93/104/EG, ABl. Nr. L 307/18, in das Dienstzeitrecht des Landes.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1:

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Art. I Z. 1a (§ 3 Abs. 1 Z. 3):

§ 3 Abs 1 regelt die persönlichen Voraussetzungen für die Aufnahme als Vertragsbediensteter des Landes (Mindestalter, Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit, persönliche und fachliche Eignung) .

§ 3 Abs. 4 sieht vor, dass - wenn es aus sozialen Gründen oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Landes (das ist z.B. die Erfüllung der Quote nach § 1 Behinderteneinstellungsgesetz) erforderlich ist -, u. a. von der Voraussetzung der persönlichen Eignung abgesehen werden kann. Nunmehr wird im § 3 Abs. 1 Z. 3 klargestellt, dass die gesundheitliche Eignung Bestandteil der persönlichen Eignung ist.

Zu Art. I Z. 1b (§ 3 Abs. 2a):

Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers verlangt eine medizinische Überprüfung der gesundheitlichen Eignung für die beabsichtigte Verwendung des angehenden Vertragsbediensteten; vgl. auch §§ 49 ff ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) bzw. § 30ff Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz (Oö. LBSG) über die Eignungsuntersuchung.

In Entsprechung von § 18 Abs. 4 Oö. LBSG bzw. § 21 Abs. 5 ASchG bezüglich der behindertengerechten Gestaltung von Amtsgebäuden und Arbeitsstätten wird nun auch im Oö. LVBG im medizinischen Befund darauf einzugehen sein, ob aufgrund der bereits vorhanden oder mit zumutbarem Aufwand zu beschaffenden behindertengerechten Arbeitsmitteln oder durch die sonstige behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes nicht doch - unbeschadet der Ausnahmebestimmung nach § 3 Abs. 4 - die gesundheitliche Eignung im Sinn des § 3 Abs. 1 Z. 3 gegeben ist.

Zu Art. I Z. 2 (§ 3a):

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 4a BDG. Das Gemeinschaftsrecht sieht einen Rechtsanspruch des einzelnen EWR-Bürgers vor, dass eine inländische (nationale) Behörde verbindlich und überprüfbar (Rechtsschutz) über die Gleichwertigkeit seiner (im Ausland erworbenen) beruflichen Qualifikation entscheidet und erforderlichenfalls die Bedingungen festlegt, unter denen die Gleichwertigkeit erreicht wird (Eignungsprüfung bzw. Anpassungslehrgang). Eine ähnliche Bestimmung findet sich im bisherigen § 28 Oö. LBG 1993, der ebenfalls angepasst wird. Im

Unterschied zur bisherigen Rechtslage wird nunmehr ausdrücklich auf die Richtlinie 92/51/EWG Bezug genommen.

Abs. 6 soll verhindern, dass bei einem Wechsel vom Bundesdienst, Landesdienst (zu einem anderen Bundesland) oder Gemeindedienst in den Landesdienst über die Anerkennung nochmals (bescheidmäßig) entschieden werden muss.

Zu Art. I Z. 3 (§ 4 Abs. 1 Z. 6):

§ 4 Abs. 1 Z. 6 entspricht § 4 Abs. 2 Z. 3 des VBG, in der Fassung des Vertragsbediensteten-reformgesetzes, BGBl. I Nr. 10/1999, und entspricht der derzeit geübten Praxis.

Zu Art. I Z. 4 (§ 4 Abs. 4):

Die bloß einmalige Verlängerungsmöglichkeit um drei Monate hat sich in der Praxis als zu unflexibel erwiesen. Es soll nun ermöglicht werden, das Dienstverhältnis auf bis zu weitere sechs Monate zu verlängern.

Zu Art. I Z. 5 (§ 4 Abs. 5 Z. 5):

Durch die wiederkehrend befristete Bestellung von externen Personen (das sind jene, die vor Betrauung mit der Funktion nicht in einem Vertragsbediensteten- oder Beamtenverhältnis zum Land standen) mit leitenden Funktionen nach dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994 ist notwendig, dass auch das Dienstverhältnis zum Land nur so lange dauert, wie die Leiterfunktion ausgeübt wird (vgl. aber § 60 Abs. 3).

Diese Regelung stellt klar, dass auch mehrfache, zeitlich wiederkehrende Befristungen von Dienstverträgen (Sonderverträgen) im Unterschied zur allgemeinen arbeitsrechtlichen Judikatur (zu sog. "Kettenarbeitsverhältnissen") keine unbefristeten Dienstverhältnisse begründen.

Eine ähnliche Bestimmung auf Bundesebene findet sich im § 4a Abs. 2 Z. 3 und 4 VBG, in der Fassung des Vertragsbedienstetenreformgesetzes, BGBl. I Nr. 10/1999.

Zu Art. I Z. 6 (§ 4 Abs. 6):

Das Verwaltungspraktikum im Landesdienst (vgl. die Erläuterungen zu §§ 72a bis 72c) endet unwiderruflich nach Ablauf der neunmonatigen Dauer**;** eine Verlängerung ist nicht möglich. Der Verwaltungspraktikant (der nicht bereits vor Beginn des Praktikums Landesbediensteter war) scheidet daher aus dem Landesdienst aus und hat die Möglichkeit, sich **-** wie jeder andere Bewerber - bei Ausschreibungen nach dem Objektivierungsgesetz für die Aufnahme in den Landesdienst zu bewerben. Die Aufnahme als Verwaltungspraktikant unterliegt - sofern es sich nicht um karenzierte Landesbeamte oder Vertragsbedienstete handelt - dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994**.**

§ 4 Abs. 6 soll den Fall regeln, dass ein Vertragsbedienstetenverhältnis unmittelbar an ein Verwaltungspraktikum anschließt (weil sich der Verwaltungspraktikant bei einer Ausschreibung während seines Verwaltungspraktikum beworben hat und auf Grund seiner Qualifikation in den Landesdienst nach den Bestimmungen des Oö. Objektivierungsgesetzes aufgenommen wird). In diesem Fall kann der nunmehr neue Dienstvertrag (nach der derzeitigen Praxis max. 15 Monate) befristet abgeschlossen und nach Maßgabe des § 4 Abs. 4 jedenfalls einmal um sechs Monate - ohne besonderen Grund - verlängert werden, ohne dass der Bedienstete in einem unbefristeten Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich steht. Weitere Befristungen sind nur nach Maßgabe der im § 4 Abs. 5 Z. 1 bis 3 genannten Gründe möglich, ohne dass deshalb das Dienstverhältnis zu einem

unbefristeten wird.

Zu Art. I Z. 7 (§ 12 Abs. 2 Z. 4):

Vgl. die Erläuterungen zu § 94 Abs. 2 Z. 4 Oö. LBG.

Die Einfügung der Z. 4 entspricht § 39a Abs. 1 Z. 4 BDG, in der Fassung BGBl. I Nr. 123/1998.

Die Durchführung der Projekte kann der zwischenstaatlichen Einrichtung selbst, aber auch anderen öffentlichen und privaten Einrichtungen obliegen; z.B. Tätigkeiten von Experten im Rahmen der Vorbereitung der EU-Osterweiterung.

Zu Art. I Z. 8 (§ 12 Abs. 6):

Zitatanpassung.

Zu Art. I Z. 9 (§ 14):

Abs. 1 enthält die Definition der Erwerbsmäßigkeit. Entscheidend ist nicht der tatsächliche subjektive Wille des Bediensteten, sondern der aus seiner Tätigkeit zu Tage tretende objektive Erklärungswert (aus der Sicht eines vernünftigen Menschen unter Berücksichtigung der allgemeinen Lebenserfahrung).

Dazu zählen insbesondere der Betrieb eines Unternehmens, mag dies im Einzelfall auch Verluste bringen, eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts oder einer Personengesellschaft.

Nicht darunter fällt die Verwaltung bzw. Nutzung des eigenen Vermögens, Verpachtung sowie Vermietung, sofern diese nicht gewerbsmäßig erfolgt. Nicht erwerbsmäßig sind ferner ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen von Vereinen (z.B. Freiwillige Feuerwehr, etc.).

Für Privatordinationen von Spitalsärzten bestimmt § 7 Abs. 1 Z. 3 Oö. Krankenanstalten-Fondsgesetz, LGBl. Nr. 42/1997, das Ziel der "Eindämmung der Nebenbeschäftigung von in Krankenanstalten beschäftigten Ärzten in Form einer Niederlassung in freier Praxis".

Die Regeln über die Nebenbeschäftigung werden daher insoweit restriktiv ausgelegt; Ordinationen sollen nur mehr ohne Kassenplanstelle für den § 2 des Gesamtvertrags (abgeschlossen zwischen Ärztekammer für Oberösterreich und dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) sowie grundsätzlich in einem maximalen Ausmaß von sechs Stunden pro Woche genehmigt werden.

Die Ausübung der Nebenbeschäftigung ist bei Vorliegen der im **Abs. 2** genannten Gründe auch dann unzulässig, wenn die Grenzen der Genehmigungspflicht (Abs. 4) nicht erreicht werden. Erforderlichenfalls hat eine Untersagung gemäß **Abs. 8** zu erfolgen, auch wenn die 4.000 S-Grenze nicht überschritten wird.

Die Vermutung der Befangenheit in Ausübung des Dienstes liegt insbesondere dann vor, wenn durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung in der Bevölkerung der Eindruck erweckt werden könnte, dass der Bedienstete bei der Versehung seines Dienstes nicht völlig unbefangen und in seiner Entscheidungsfreiheit gehemmt ist.

Aus diesem Grund dürfen nebenberufliche Sachverständigentätigkeiten (etwa von technischen Amtssachverständigen oder Amtsärzten) nicht im selben fachlichen bzw. örtlichen Zuständigkeitsbereich (z.B. Bezirk) wie die dienstliche Tätigkeit des Bediensteten ausgeübt werden.

Der Vorrang der dienstlichen Tätigkeit gegenüber der Nebenbeschäftigung

wird im **Abs. 3** festgeschrieben.

Im Unterschied zur bisherigen Regelung wird im **Abs. 4** nicht auf den Gewinn (Einkünfte), sondern auf das aus der Nebenbeschäftigung erzielte Entgelt (Umsatz) abgestellt; das sind die "Brutto(Roh-)Einnahmen" vor Abzug der Steuer bzw. Sozialversicherungsbeiträge und ohne Berücksichtigung allfälliger Betriebsaufwendungen.

Die Angaben im **Abs. 5** beziehen sich insbesondere auf die Art und Dauer der Nebenbeschäftigung sowie die voraussichtliche Höhe des dadurch erzielten Entgelts (Umsatzes).

Zu Abs. 6 und 7: Da im Unterschied zur bisherigen Rechtslage eine generelle Genehmigungspflicht (bisher: Meldepflicht; Genehmigungspflicht nur bei Teilzeitbeschäftigten und Karenzurlaubern) eingeführt wird, soll eine verzögerte Bearbeitung umgekehrt nicht zu Lasten des Bediensteten gehen. Wird binnen zwei Monaten ab Einbringung des Ansuchens nicht entschieden, gilt die Genehmigung als erteilt. Ist der Antrag jedoch unvollständig und ergeht vom Dienstgeber ein entsprechender Mängelbehebungsauftrag ("Aufforderung"), wird der (zweimonatige) Fristenlauf unterbrochen. Bringt der Vertragsbedienstete die angeforderten Unterlagen bzw. Angaben nicht fristgerecht nach, gilt sein Ansuchen als nicht genehmigt. Auf diese Rechtsfolge soll der Vertragsbedienstete im Verbesserungsauftrag hingewiesen werden. Die Nachbringungsfrist kann erstreckt werden, was insbesondere dann der Fall sein wird, wenn der Vertragsbedienstete glaubhaft macht, dass er die geforderten Angaben bzw. Unterlagen nicht fristgerecht nachbringen kann.

Zu **Abs. 9:** Konsiliarfachärzte nehmen auf Grund ihrer bloß stundenweisen Beschäftigung in Landeskrankenanstalten, die im überwiegenden Interesse des Landes liegt, insoweit eine Sonderstellung ein, als dass es diesen unzumutbar wäre, ihren Hauptberuf (Beschäftigung in einem Ordensspital, Privatpraxis und dgl.) genehmigen zu lassen.

Zu Art. I Z. 10 (§ 15):

Druckfehlerberichtigung.

Zu Art. I Z. 11 (§ 19 Abs. 9):

Bei Überstellungen in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe auf Initiative des Vertragsbediensteten (insb. bei Versetzungen auf eigenen Wunsch bzw. Bewerbungen im Rahmen der "Jobbörse") sollen künftig Ergänzungszulagen ausgeschlossen werden.

Der Hinweis auf ein "besonderes dienstliches Interesse" berücksichtigt Fälle, in denen trotz Initiative des Bediensteten die Interessen von Dienstgeber und Dienstnehmer an der Überstellung annähernd kongruent sind. Dies gilt insbesondere im Fall von organisatorischen Änderungen, Umstrukturierungen und dgl. (z.B. Zusammenlegung von Straßenmeistereien), aber auch bei solchen gesundheitlichen Gründen, die eine Dienstunfähigkeit für die derzeitige Verwendung hervorrufen, so dass demjenigen Bediensteten, der in Hinblick auf die geplante Veränderung selbst initiativ wird, kein finanzieller Nachteil erwachsen soll.

Zu Art. I Z. 12 (§ 21a):

§ 21a entspricht weitgehend § 18a i.V.m. § 72c VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 61/1997 (bzw. § 13b Gehaltsgesetz 1956 und § 13b Oö. Gehaltsgesetz).

Der Vertragsbedienstete soll nicht gezwungen werden, gegen seinen Dienstgeber bei Gericht Klage einzubringen, damit seine strittigen Forderungen nicht verjähren (vgl. die Übergangsbestimmung im § 79 Abs.

2).

Zu Art. I Z. 13, 14, 15, 16, 18 und 20 (§ 22a bis § 23g und § 24 Abs. 7):

Vergleiche die Erläuterungen zu §§ 63 ff Oö. LBG.

Ziel der Regelung des § 24 Abs. 7 ist, sowohl den Überstundenbegriff als auch die finanzielle Abgeltung von Überstunden einzuschränken und statt dessen den Bediensteten im erhöhten Maß Zeitausgleich zu gewähren.

Zu Art. I Z. 17 (§ 23 Abs. 7 letzter Satz):

Für Verwendungszulagen nach § 30a Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2 Oö. Landes-Gehaltsgesetz sind Mehrleistungen ohnedies Voraussetzung, so dass es unbillig wäre, dass ein teilzeitbeschäftigter Verwendungszulagenbezieher nur in jenem Fall zu Mehrdienstleistungen über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus herangezogen werden dürfte, in denen die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein vollbeschäftigter Bediensteter nicht zur Verfügung steht.

Zu Art. I Z. 19 (§ 24 Abs. 4, § 44 Abs. 3, § 56 Abs. 3 Z. 5 und Abs. 10), Z. 33 (§ 32 Abs. 4 Z. 2, § 42 Abs. 2, § 48 Abs. 5, § 56 Abs. 3 Z. 4), Z. 42 (§ 50 Abs. 1 Z. 2) und Z. 47 (§ 56 Abs. 3 Z. 2 lit. c):

Zitatanpassungen an Änderung des MSchG und EKUG (BGBl. I Nr. 153/1999).

Zu Art. I Z. 21 (§ 25a und § 25b):

Zu § 25a:

Neu ist hier der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Pflege oder Betreuung eines Kindes im Abs. 3, wobei allerdings auf die Einschränkung im Abs. 4 verwiesen wird (vgl. die Erläuterungen zu § 67 Oö. LBG). Damit können künftig vermehrt "Job-Sharing-Arbeitszeitmodelle" im Landesdienst verwirklicht werden.

Zu § 25b:

Vergleiche die Erläuterungen zu § 70a Oö. LBG.

Im Unterschied zu § 70a Abs. 6 Oö. LBG kann die unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst wie bisher eine Entlassung oder Kündigung nach sich ziehen, so dass die Berücksichtigung der Abwesenheit im § 25b entbehrlich ist.

§ 25b Abs. 8 verweist auf die bezugsrechtlichen Folgen der Freistellung.

Die Freistellung als solche stellt keinen Versetzungsgrund dar **(Abs. 9)**. Aus dienstlichem Interesse (z.B. Organisationsänderungen) bleibt eine Versetzung aber nach wie vor möglich.

Eine zum vorgesehenen § 70b Oö. LBG analoge Regelung über die Freistellung gegen Kürzung der Bezüge nach Vollendung des 50. Lebensjahres ist bei Vertragsbediensteten einerseits wegen der bereits im ASVG verankerten Gleitpension, andererseits wegen der Unvorhersehbarkeit künftiger bundesrechtlicher Pensionsbestimmungen, auf der eine derartige Regelung im Unterschied zum Beamtenrecht basieren müsste, sowie auf Grund der derzeitigen unterschiedlichen Pensionsalter zwischen Männern und Frauen im ASVG problematisch, so dass darauf verzichtet wird.

Zu Art. I Z. 22 (§ 28 Abs. 3 und 4):

Die Einführung einer Pensionskassenversorgung für Vertragsbedienstete durch Beschluss der Oö. Landesregierung vom 15.12.1997 und darauf

aufbauenden Vereinbarung gemäß § 3 Betriebspensionsgesetz mit der Personalvertretung ist mit dem Entfall der Jubiläumszuwendung für jene Vertragsbediensteten verbunden, die der Pensionskassenregelung - freiwillig - beitreten.

Für Vertragsbedienstete mit weniger als neun Jahren zur Jubiläumszuwendung ist ein schrittweiser Entfall derselben vorgesehen.

Zu Art. I Z. 23 (§ 29 Abs. 1):

Das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 (ARÄG 2000), BGBl. I Nr. 44/2000 sieht im Artikel II eine Änderung des § 2 Abs. 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) dahingehend vor, dass nunmehr auch im Fall eines Krankenstands innerhalb der ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses das Entgelt weiterbezahlt wird.

Im Unterschied zu den Bundesbediensteten, die nach § 1 Abs. 3 Z. 1 EFZG ohnedies ausgenommen sind, sind Arbeitsverhältnisse zu einem Land im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung nur vom EFZG ausgenommen, wenn die landesgesetzlichen Vorschriften den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zwingend zumindest genauso günstig regeln wie das EFZG.

Damit § 29 Oö. LVBG für alle Landesvertragsbediensteten - unabhängig von deren derzeitigem Einsatz in der Hoheits- oder Privatwirtschaftverwaltung - anwendbar bleibt, soll der Standard des ARÄG 2000 nachvollzogen werden.

Zu Art. I Z. 24 (§ 29 Abs. 8):

Zusätzliche Einkünfte von weiblichen Vertragsbediensteten im Zeitraum des Beschäftigungsverbots (§ 3 und § 5 MSchG), die zur Kürzung der Leistungen des Sozialversicherungsträgers führen, sollen nicht bewirken, dass die Leistungen des Dienstgebers um diesen gekürzten Beitrag erhöht werden müssen.

Zu Art. I Z. 25 (§ 30 Abs. 1 und Abs. 2):

Anpassung des Gesetzestextes an die neue Behördenbezeichnung.

Zu Art. I Z. 26 (§ 30a, b, c und d) und Z. 59 (§ 69a):

§ 30a, b, c und d entsprechen §§ 110, 111, 112 und 113a Oö. LBG 1993, in der Fassung LGBl. Nr. 8 /1998 bzw. 41/1999 und beseitigen die bisherigen Verweise auf das Beamtenrecht bezüglich der Dienstfreistellung und Außerdienststellung sowie Gewährung von Freizeit von politischen Mandataren.

Die Auswirkungen der Außerdienststellung und gänzlichen Dienstfreistellung auf den Erholungsurlaub (Aliquotierung etc.) sind im § 34 Abs. 4, § 37 Abs. 3 geregelt.

§ 69a entspricht § 73 Abs. 1 Z. 5 Oö. LVBG, in der Fassung Oö. Bezügereform-Begleitgesetz 1998, LGBl. Nr. 8.

Zu Art. I Z. 27 (§ 32 Abs. 2 Z. 2):

Auf Grund des Bundesgesetzes über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer, BGBl. I Nr. 30/1998, werden die Zeiten des maximal zwölf Monate dauernden Ausbildungsdienstes den Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes gleichgestellt.

Zu Art. I Z. 28 (§ 32 Abs. 2 Z. 4 lit. c, d, e und f):

Zu lit. c: Zitatanpassung.

Zu lit. d: Anpassung an die durch die EuGH-Judikatur über die

Berücksichtigung von in Teilzeitbeschäftigung zurückgelegten Zeiten für die Vorrückung in höhere Bezüge eingetretene Rechtslage beim Bund.

Zu lit. e: Die bis zum Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz, BGBl. Nr. 314/1994, in den §§ 18a bis 26b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes enthaltenen Regelungen über Förderungen und Beihilfen wurden durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 313/1994 in das Arbeitsmarktservice-Gesetz (§ 32) transferiert, ohne dass sich bezüglich der Förderinstrumente eine inhaltliche Änderung ergeben hat. Um sämtliche Fälle zu erfassen, wird das Arbeitsmarktförderungsgesetz weiterhin zitiert. Weiters erfolgt eine Anpassung an die durch die EuGH-Judikatur über die Berücksichtigung von in "Teilzeitbeschäftigung" zurückgelegten Zeiten für die Vorrückung.

Zu lit. f: Anpassung an die durch die EuGH-Judikatur über die Berücksichtigung von in Teilzeitbeschäftigung zurückgelegten Zeiten für die Vorrückung.

Zu Art. I Z. 29 (§ 32 Abs. 2 Z. 4 lit. g und h):

Zu lit. g: Für den Fall einer späteren Übernahme in den Landesdienst soll die Lehrzeit bei einer inländischen Gebietskörperschaft in dem Ausmaß, in dem die Lehre über das 18. Lebensjahr hinaus andauert, der Zeit des Unterrichtspraktikums, der Gerichtspraxis, dem "Turnusdienst" als Arzt, der Eignungsausbildung (nach §§ 2b bis 2d VBG), der arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen bei einer inländische Gebietskörperschaft, etc. (vgl. § 32 Abs. 2 Z. 4 lit. a bis f) hinsichtlich der Vordienstzeitenanrechnung (Vorrückungsstichtag) gleichgestellt werden.

Zu lit. h: Das **Verwaltungspraktikum** wird wegen seines Ausbildungscharakters einer Gerichtspraxis, einem Unterrichtspraktikum sowie den übrigen unter § 32 Abs. 2 Z. 4 Oö. LVBG bzw. § 12 Abs. 2 Z. 4 Oö. Landes-Gehaltsgesetz genannten Zeiten gleichgestellt.

Zu Art. I Z. 30 (§ 32 Abs. 2 Z. 6 Einleitungssatz):

Gemäß II. Teil, 2. Abschnitt, lit. I sublit. a Oö. LVBV setzt die Einstufung in die Entlohnungsgruppe msl 1 die Reifeprüfung an einer höheren Schule voraus.

Als durch das Dienstrechtsänderungsgesetz 1997, LGBl. Nr. 68/1997, die neuen Entlohnungsgruppen für Landesmusikschullehrer (msl 1 bis 5) im § 64a Oö. LVBG eingeführt wurden, lag die praktische Bedeutung der Neuregelung in der Übergangsbestimmung des § 78 Abs. 2 Oö. LVBG, wonach bereits im Landesdienst stehenden Landesmusikschullehrern ein Optionsrecht für die neuen Entlohnungsgruppen eingeräumt wurde. Die Anpassung der Bestimmung über die Berechnung des Vorrückungsstichtags (§ 32) für neu in den Landesdienst eintretende msl 1-Landesmusikschullehrer im § 78 Abs. 1 (Stichtag 1.9.1997) trat in den Hintergrund und wurde daher versehentlich nicht angepasst.

Für diese neu eintretenden msl 1-Lehrer werden nun, der derzeitigen Vollzugspraxis folgend (Schließung der Gesetzeslücke per analogiam), die Zeiten des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule beim Vorrückungsstichtag berücksichtigt.

Zu Art. I Z. 31 (§ 32 Abs. 2 Z. 6 lit. b):

§ 32 Abs. 2 Z. 6 lit. b entspricht nunmehr § 26 Abs. 2 Z. 6 VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 61/1997. Die Regierungsvorlage BlgNR 631, XX. GP, S. 89, führt dazu Folgendes aus:

"Durch die BDG-Novelle BGBl. Nr. 518/1993 ist zwar durch ein Versehen die Wortgruppe ‚aufgrund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens' entfallen, dennoch ist diese Bestimmung weiterhin so auszulegen, daß der

tatsächliche Zeitpunkt des Studienbeginns für die Vollanrechnung der Studienzeiten maßgeblich ist. Dies deshalb, weil sich aus dem unveränderten Wortlaut ‚...mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen.....' ein Argument für eine inhaltliche Änderung der Gesetzesbestimmung nicht gewinnen läßt. Aus Gründen der Klarstellung und der Verdeutlichung des Gesetzeswortlautes, dessen bisherige Fassung zu sachlich unrichtigen Auslegungsversuchen Anlaß gegeben hat, wird nun die ursprüngliche Fassung wieder übernommen."

Zu Art. I Z. 32 (§ 32 Abs. 2 Z. 8 und 9):

Die Z. 9 dient der Umsetzung gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften (Art. 6 und Art. 48 ff EGV; Diplomanerkennungsrichtlinie; vgl. § 3a).

Zu Art. I Z. 34 (§ 32 Abs. 8 zweiter Satz):

Die Zitierung des § 32 Abs. 2 Z. 1 im § 32 Abs. 8 zweiter Satz bewirkt Folgendes: Das Zusammenfallen von Studienzeiten mit Zeiten des öffentlichen Dienstes soll gleichgestellt werden mit dem Zusammenfallen von Studienzeit mit dem Präsenzdienst bzw. Zeiten des Anspruchs auf Beschädigtenrente nach dem Heeresversorgungsgesetz. Bei Zusammenfallen solcher Zeiten geht die Anrechnung der Studienzeit den anderen Zeiten vor, eine Doppelanrechnung wird daher vermieden. Diese Regelung verhindert, dass z.B. Tätigkeiten im öffentlichen Dienst während der Ferien (z.B. Ferialarbeit bei der Post) während des Studiums zu einer Verlängerung der anzurechnenden Vordienstzeiten führen und entspricht der derzeitigen Praxis.

Zu Art. I Z. 35 (§ 32 Abs. 11 und 12):

Entsprechend § 72b VBG in der Fassung BGBl. I Nr. 123/1998 sollen im Fall uneigentlicher Privatisierungen (Gründung landeseigener AG, GmbH etc.; vgl. auf Bundesebene: Privatisierung der Post, Bundesforste, etc.) Vordienstzeiten bei diesen rechtlich selbständigen Landesunternehmen als Dienstzeiten zum Land Oberösterreich behandelt werden, sofern der Vertragsbedienstete die bei der Privatisierung (Ausscheiden aus dem Landesdienst) erhaltene Abfertigung zurückzahlt und sofern ihm vom Dienstgeber nicht ohnedies vor seinem Ausscheiden angeboten wurde, seinen Dienst an der ausgegliederten Einrichtung weiterhin im Rahmen eines Vertragsbediensteten-Verhältnisses auszuüben. Die Vordienstzeitenanrechnung ist mit **maximal drei Jahren** begrenzt.

Es wird klargestellt, dass hinsichtlich der Anrechnung der Zeit bei einem ausgegliederten Landesunternehmen bei der Berücksichtigung des Vorrückungsstichtages im Fall der Rückkehr des ehemaligen Vertragsbediensteten (und nunmehrigen Angestellten des ausgegliederten Unternehmens) in den Landesdienst die **Einschränkung der Vollanrechnung auf drei Jahre** in europarechtskonformer und somit verfassungskonformer Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie (RL 77/187/EWG, zuletzt geändert durch die Richtlinie 98/50/EG) **nicht gilt**, wenn die Rückkehr des ehemaligen Vertragsbediensteten und nunmehrigen Angestellten oder Arbeiters des ausgegliederten Landesunternehmens kein individueller Vorgang, sondern eine Folge eines Betriebsüberganges ("Verstaatlichung" eines früheren privatisierten Landesunternehmens; das rechtlich verselbständigte Landesunternehmen wird unter Aufgabe seiner Rechtspersönlichkeit in die Trägerschaft des Landes "zurückgeholt") erfolgt.

Im Fall einer derartigen "Verstaatlichung" wird die Dienstzeit beim ausgegliederten Unternehmen zur Gänze einer Dienstzeit im Landesdienst gleichgestellt (sofern die im Fall der Privatisierung ausbezahlte Abfertigung zurückbezahlt wird).

Zu Art. I Z. 36 und 38 (§ 33 Abs. 3, Überschrift von § 35, § 35 Abs. 2):

Die Ausdrücke "Invalide" und "Minderung der Erwerbsfähigkeit" sollen entsprechend der modernen Terminologie angepasst bzw. ergänzt werden .

Zu Art. I Z. 37 (§ 34 Abs. 3 und 4) und Z. 39 (§ 37 Abs. 3 Z. 2):

War dies bis nach der derzeit geltenden Rechtslage nur bei Karenzurlauben nach § 48 der Fall, soll gerechterweise bei allen Arten der begründeten Abwesenheit vom Dienst (ausgenommen Krankenstand) eine Aliquotierung des Erholungsurlaubs durchgeführt werden, d.h., bei Karenzurlaub, bei der Außerdienststellung und der Dienstfreistellung von politischen Mandataren sowie bei Freistellungen nach § 25b wird der Jahreserholungsurlaub im Verhältnis zur Dauer der jeweiligen Abwesenheit vom Dienst verkürzt (bezüglich der Freistellungen nach § 25b vgl. § 25b Abs. 5.)

§ 34 Abs. 3 soll der Klarstellung dienen, dass auch Resturlaube aus (dem) Vorjahr(en) von der Aliquotierung aus Anlass der Änderung des Beschäftigungsausmaßes erfasst sind, nachdem die derzeit geltende Fassung mitunter zu Fehlinterpretationen Anlass gegeben hat.

Zu Art. I Z. 40 (§ 45 Abs. 4):

§ 45 Abs. 4 verhindert den zwar seltenen, aber keinesfalls gerechtfertigten Umstand, dass auf Grund der (für neu eintretende Vertragsbedienstete positiven) Regelung der Aliquotierung des Erholungsurlaubs in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses (§ 34 Abs. 2) bewirkt wird, dass im Fall einer kurzfristigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer unmittelbar nach Beginn des Dienstverhältnisses dieser eine Urlaubsabfindung für mehr Tage erhält als er tatsächlich Dienst geleistet hat.

Beispiele: Beendet ein Vertragsbediensteter sein Dienstverhältnis nach Ablauf des ersten Tages des Dienstantritts, so hat er bisher (gemäß § 33 Abs. 2 2,5 Tage; auf Grund der Änderungsbestimmung im § 36 Abs. 2:) drei Tage Urlaubsanspruch refundiert erhalten. Nach der beabsichtigten Regelung bekommt er lediglich einen Urlaubstag bezahlt.

Hat das Dienstverhältnis z.B. am 31.3. begonnen und endet mit Ablauf des 1.4., so hat der Vertragsbedienstete bisher fünf - nach der geplanten Regelung nur mehr zwei - Urlaubstage finanziell abgegolten erhalten.

Nicht zu den "Tagen, an denen tatsächlich Dienst geleistet wurde" zählen Tage (Sonntage und Feiertage), an denen kein Dienst zu leisten war.

Es wird in diesem Zusammenhang auf § 29 Abs. 1 verwiesen, wonach eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst ab 14 Tagen ab Dienstantritt geleistet wird.

Zu Art. I Z. 41 (§ 46):

Druckfehlerberichtigung.

Zu Art. I Z. 43 (§ 50 Abs. 3):

Das Ausmaß der Pflegefreistellung (bei Vollbeschäftigten eine Woche) wird bei dienstfreigestellten (§ 30a und § 30d) politischen Mandataren analog zu teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten aliquotiert. Diese Gleichstellung Teilbeschäftigter mit Dienstfreigestellten wurde bereits durch das Oö. Bezügereform-Begleitgesetz 1998, LGBl. Nr. 8/1998, eingeführt.

Zu Art. I Z. 44 (§ 51 Abs. 1 Z. 9):

Die Änderung des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 durch das Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000 (Regierungsvorlage Beilage 851/2000) sieht eine immer wiederkehrende befristete Bestellung von Leiterfunktionen

vor.

Bei der Betrauung externer Personen (das sind jene, die vor der Betrauung mit der Funktion nicht in einem Vertragsbediensteten- oder Beamtenverhältnis zum Land Oberösterreich standen) mit leitenden Funktionen nach dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994 ist es notwendig, dass auch das Dienstverhältnis zum Land nur so lange dauert, wie die Leitungsfunktion ausgeübt wird (siehe § 4 Abs. 5 Z. 5, § 57 Abs. 3 sowie § 60 Oö. LVBG in der Fassung der Oö. LVBG-Novelle 2000).

Dies sollte nach der Regierungsvorlage im Fall der vorzeitigen Abberufung von der Funktion nach § 12 oder § 17 Oö. Objektivierungsgesetz 1994 dadurch erreicht werden, dass bei Sonderverträgen die Kündigung durch den Dienstgeber für den Fall der vorzeitigen Abberufung vereinbart wird (§ 57 Abs. 4 Oö. LVBG-Novelle 2000 idF RV).

Nachdem die Vereinbarung dieses Kündigungsrechtes des Dienstgebers in der Praxis mit Schwierigkeiten verbunden sein wird und dem Grundsatz der Übereinstimmung von Leiterfunktion und Dienstverhältnis mit folgender Konstruktion besser gedient ist, soll nun im § 51 Abs. 1 Z. 9 Oö. LVBG ausdrücklich angeordnet werden, dass auch ein befristetes Dienstverhältnis mit der Abberufung von der Leitungsfunktion "automatisch" (ex lege) endet. Eine allfällige Weiterbeschäftigung in einer anderen Funktion stellt ein neues Dienstverhältnis dar.

Zu Art. I Z. 45 (§ 51 Abs. 3):

§ 51 Abs. 3 Oö. LVBG hält einerseits fest, dass eine entgegen § 53 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam ist und anderseits, dass eine entgegen § 55 ausgesprochene Entlassung als Kündigung gilt, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinn des § 53 Abs. 2 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

Unstrittig im Sinn der ständigen Judikatur ist, dass die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung bzw. der Entlassung durch die Arbeitsgerichte ex tunc, d.h. rückwirkend wirkt. Unklar ist jedoch, ob die Entlassung bzw. Kündigung bis zur Entscheidung des Gerichts (im Fall einer gerichtlichen Klage auf Feststellung des Weiterbestehens des Dienstverhältnisses) "schwebend wirksam" oder "schwebend unwirksam" ist.

Aus diesem Grund wird nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass die (vom Dienstgeber) ausgesprochene Kündigung bzw. Entlassung auch im Fall der gerichtlichen Anfechtung bis zur Entscheidung des Gerichts rechtswirksam ist (vgl. § 61 ASGG). Wenn das Gericht in der Folge im Nachhinein feststellt, dass die Gründe des § 53 bzw. § 55 nicht vorlagen, so wird die ausgesprochene Entlassung bzw. Kündigung - nach wie vor - rückwirkend rechtsunwirksam, sodass - wie bisher - rückwirkend das Dienstverhältnis unverändert fortbesteht.

An § 51 Abs. 4 i.V.m. § 20 Abs. 3 zweiter und dritter Satz, wonach in diesem Fall das ausständige Monatsentgelt (unter Einrechnung dessen, was sich der Vertragsbedienstete infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat) für den Zeitraum zwischen (vorläufiger) Beendigung des Dienstverhältnisses und rechtskräftiger Entscheidung des Gerichts nachzuzahlen ist, ändert sich dadurch nichts.

Zu Art. I Z. 46 (§ 53 Abs. 1):

Im Fall von Teilzeitbeschäftigungen, die weniger als 50% des Vollbeschäftigungsausmaßes betragen, trat bisher der Kündigungsschutz (taxative Kündigungsgründe) erst nach zwei Jahren eines unbefristeten

Dienstverhältnisses ein. Mangels praktischer Bedeutung im Landesdienst und entsprechend § 32 Abs. 1 VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 10/1999 (Vertragsbediensteten-Reformgesetz) soll die bisherige Regelung, die laut Ansicht des Bundeskanzleramts ohnedies gemeinschaftsrechtlich bedenklich war, entfallen. Der Kündigungsschutz tritt nun bei allen Vertragsbediensteten gleichermaßen nach ununterbrochener einjähriger Dauer des unbefristet abgeschlossenen Dienstverhältnisses ein.

Zu Art. I Z. 48 (§ 56 Abs. 3 Z. 3):

Neu ist im MSchG, EKUG (BGBl. I Nr. 153/1999) sowie im künftigen Oö. MSchG, Oö. EKUG 2000 die Möglichkeit, drei Monate Karenzurlaub bis zum Ablauf des 7. Lebensjahrs des Kindes bzw. der Schulpflicht aufzuschieben.

Es besteht seitens des Dienstgebers keinerlei Grund, im Fall einer Selbstkündigung drei Monate vor Ablauf dieses aufgeschobenen Karenzurlaubs nach § 15b MSchG oder § 4 EKUG eine Abfertigung zu bezahlen.

Auf Grund der bisherigen, derzeitigen und künftigen Praxis, Anschlusskarenzurlaub im Sinn des § 48 bzw. § 56 Abs. 3 Z. 4 Oö. LVBG maximal bis zum 5. Lebensjahr des Kindes zu gewähren, ist der späteste Zeitpunkt der Kündigung (mit Abfertigung) - derzeit wie künftig - drei Monate vor Erreichung des 5. Lebensjahres des Kindes.

Durch die Flexibilisierung der Karenzurlaubsbestimmungen im MSchG soll dieser Zeitpunkt jedenfalls nicht über diesen Zeitraum hinaus, insbesondere bis zur Schulpflicht des Kindes, erstreckt werden.

Zu Art. I Z. 49 (§ 56 Abs. 16):

Diese Bestimmung soll entsprechend den Voraussetzungen für Altersteilzeitgeld im Arbeitslosenversicherungsgesetz sicherstellen, dass einem Vertragsbediensteten, der die Möglichkeit von "Altersteilzeit" in Anspruch nimmt, die volle Abfertigung gebührt.

Altersteilzeit ist eine Förderung von Teilzeitbeschäftigten. Sie kann für maximal 6 1/2 Jahre vereinbart werden. Altersteilzeit ist gemäß § 27 AlVG für jene Personen möglich, die das 55. Lebensjahr (Männer) bzw. das 50. Lebensjahr (Frauen) überschritten haben und

- in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre in einem dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) unterliegenden Arbeits- bzw. Dienstverhältnis standen,

- vollbeschäftigt oder zumindest zu 80 % der Normalarbeitszeit (= zumindest 32 Stunden pro Woche) beschäftigt waren und nunmehr vereinbaren, dass ihre Arbeitszeit auf 40 bis 60 % der Normalarbeitszeit (= von 16 bis 24 Stunden/ Woche bei 40-Stunden-Woche) herabgesetzt wird und

- für die auf Grund eines Kollektivvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung der Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet sowie

- der Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt (inkl. Sonderzahlungen = 13. und 14. Bezug) erhält.

Weiters muss sich der Arbeitgeber verpflichten, die Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten.

Unter diesen Voraussetzungen ersetzt das Arbeitsmarktservice dem Arbeitgeber in Form von "Altersteilzeitgeld" die zusätzlichen Kosten der Teilzeit (Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt; sowie Mehraufwand durch höhere Sozialversicherungsbeiträge). Der Mehraufwand für die volle Abfertigung wird vom Arbeitsmarktservice jedoch nicht ersetzt, sondern ist vom Arbeitgeber zu tragen.

Diese Neuregelung im § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2000, BGBl. I Nr. 101/2000, tritt mit 1. Oktober 2000 in Kraft und am 31. Dezember 2003 außer Kraft, ist aber auf laufende Fälle weiter anzuwenden.

Da das Land Oberösterreich als Dienstgeber seit Jahren das Ziel der Forcierung der Teilzeitbeschäftigung verfolgt, soll dieses Förderinstrument des § 27 AlVG auch im Bereich des Landesdienstes genutzt und älteren Vertragsbediensteten die Herabsetzung der Wochendienstzeit erleichtert werden.

Zu Art. I Z. 50 (§ 56a):

In Anlehnung an § 78a VBG in der Fassung des Vertragsbedienstetenreformgesetzes, BGBl. I Nr. 10/1999, wird die Möglichkeit zum Abschluss einer Pensionskassenregelung gesetzlich verankert. Im Unterschied zur Bundesregelung und zu § 22a Oö. Landes-Gehaltsgesetz erfolgt jedoch sowohl die Einrichtung der Pensionskassenvorsorge durch das Land als auch der Beitritt der Bediensteten auf freiwilliger Basis.

Die Einführung einer Pensionskassenregelung für Vertragsbedienstete erfolgte durch Beschluss der Oö. Landesregierung vom 15.12.1997 und darauf aufbauenden Vereinbarung gemäß § 3 Betriebspensionsgesetz mit der Personalvertretung.

Zu Art. I Z. 51 (§ 57 Abs. 3):

Abs. 3 regelt den in den Erläuterungen zu § 4 Abs. 5 Z. 5 angeführten Grundsatz der Kongruenz von Dienstverhältnis und Funktion bei "externen" Funktionsträgern (vgl. die Erläuterungen zu § 4 Abs. 5 Z. 5) für Sonderverträge (ähnlich auf Bundesebene: § 36 Abs. 4 VBG, in der Fassung des Vertragsbedienstetenreformgesetzes, BGBl. I. Nr. 10/1999). Abs. 3 gilt sowohl für die erstmalige als auch wiederkehrende Betrauung (Weiterbestellung) mit einer leitenden Funktion.

Zu Art. I Z. 52 (§ 60):

Zitatberichtigung.

Zu Art. I Z. 53 (§ 60 Abs. 3):

Zu Abs. 3:

§ 60 Abs. 1 und 2 sehen bereits derzeit Rechtsfolgen für das Auslaufen einer befristeten Leiterbestellung nach dem Objektivierungsgesetz vor (vgl. die Erläuterungen zu § 93a LBG).

Bei einer vorzeitigen Abberufung wird der Bedienstete gemäß Abs. 3 versetzt oder dienstzugeteilt (Abs. 1 und 2 gelten hinsichtlich der besoldungsrechtlichen Stellung für den Fall der vorzeitigen Abberufung analog), sofern das Dienstverhältnis nicht nach § 51 Abs. 1 Z. 9 (vgl. die dortigen Erläuterungen) endet.

Eine ähnliche Regelung findet sich im § 68 VBG, in der Fassung des Vertragsbedienstetenreformgesetzes, BGBl. I Nr. 10/1999.

Zu Art. I Z. 54 (§ 63 Abs. 2 Z. 1):

Es handelt sich um eine Zitatanpassung.

Zu Art. I Z. 55 (§ 66 Abs. 2 und 3):

§ 66 Abs. 2 und 3 entsprechen § 42 Abs. 2 und 3 VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 61/1997. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage, BlgNR 631, 20. GP, S. 96, führen dazu aus:

"Die als Jahresentgelt bemessene Entlohnung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L kennt keine Vorrückungen. Sie knüpft betraglich an die 4. bzw. 5. Entlohnungsstufe eines vergleichbaren Lehrers des Entlohnungsschemas I L an. Daraus ergibt sich für den II L-Lehrer gegenüber dem I L-Lehrer (zunächst) ein finanzieller Vorteil, der durch das instabile Beschäftigungsverhältnis gerechtfertigt ist.

Beim Wechsel vom Schema II L in das Schema I L soll eine (eine Entgeltminderung verhindernde) Ergänzungszulage analog zu den allgemeinen Überstellungsbestimmungen im Gehaltsgesetz 1956 und im Vertragsbedienstetengesetz 1948 nur dann gebühren, wenn eine solche Minderung ihre Ursache in einem Wechsel der Entlohnungsgruppe (= Einstufung) hätte. Entgeltminderungen, die aus Änderungen im Beschäftigungsausmaß resultieren, dürfen dabei hingegen ebenso wenig zu einem Anspruch auf Ergänzungszulage führen wie der Umstand, dass wegen des geringen Dienstalters das auf Grund des Vorrückungsstichtages ermittelte I L-Entgelt jene Stufe noch nicht erreicht, die rechnerisch der II L-Entlohnung zugrundegelegt ist. Es wäre nämlich unsachlich, wenn der Betreffende die "Risikoprämie" in das besser abgesicherte I L-Dienstverhältnis mitnehmen würde.

Der neue § 42 Abs. 2 VBG 1948 soll eine sachgerechte, für die Ermittlung eines allfälligen Anspruches auf Ergänzungszulage vorzunehmende Vergleichsberechnung ermöglichen. Dabei ist als Vergleichsbezug der bisherigen Einstufung anstelle des Entgelts, das dem Vertragslehrer im Entlohnungsschema II L gebührt hat, jenes Monatsentgelt heranzuziehen, das dem Vertragslehrer in seiner Einstufung im Entlohnungsschema II L gebührt hätte, wenn auf dieses Schema die für das Entlohnungsschema I L maßgebenden Entlohnungsvorschriften anzuwenden wären.

§ 42 Abs. 3 regelt den bislang im Abs. 2 behandelten Aspekt der Änderung beim Beschäftigungsausmaß."

Zu Art. I Z. 56 (§ 68 Abs. 2 letzter Satz):

Die Änderung soll der Anpassung der Bestimmungen über Mehrdienstleistungen für Lehrer an die Bestimmungen des Gehaltsgesetzes des Bundes dienen; § 61 Abs. 13 Gehaltsgesetz 1956 wurde durch das 1. Budgetbegleitgesetz, BGBl. I Nr. 138/1997, zu § 61 Abs. 7 leg.cit.

Zu Art. I Z. 57 (§ 68a):

§ 68a entspricht § 41 Abs. 4 und § 44e VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 6/1999. Die Erläuterungen führen dazu aus:

"Zur Abgeltung der Schulveranstaltungen:

Durch die vorliegende Regelung wird die Abgeltung für die pädagogische-inhaltliche Betreuung von mindestens viertägigen Schulveranstaltungen verdoppelt. Außerdem werden zwei- und dreitägige Schulveranstaltungen in diese Regelung einbezogen. Mit dieser Regelung soll dem Ausmaß der mit dieser Betreuung verbundenen Anforderungen Rechnung getragen werden.

Im Gegenzug zu dem durch § 61 des Gehaltsgesetzes 1956 bewirkten Wegfall von Mehrdienstleistungsvergütungen bei mehrtägigen Schulveranstaltungen war durch § 63a eine Abgeltung für die pädagogisch-inhaltliche Betreuung einer Schülergruppe bei mindestens viertägigen Schulveranstaltungen mit Nächtigung eingeführt worden.

Grundsätzlich dient auch diese Änderung einer leistungsgerechteren Vergütung solcher Tätigkeiten; die Höhe der Abgeltung und die Beschränkung auf mindestens viertägige Schulveranstaltungen hat jedoch nicht die erforderliche Akzeptanz gefunden und damit zu einem unbefriedigenden Zustand geführt. Der Entwurf sieht daher die Erhöhung der Abgeltungssätze sowie die Ausdehnung auf mindestens zweitägige Veranstaltungen unter Beibehaltung des Systems vor.

Zur Abgeltung der Prüfungen:

Derzeit besteht für Vorbereitung der Kandidaten auf den mündlichen Teil einer Reifeprüfung, Diplomprüfung oder Abschlussprüfung keine Abgeltung, sondern sind diese Zeiten nach der geltenden Fassung des § 61 Abs. 5 Z. 2 GG im Hinblick auf die Erhaltung von Mehrdienstleistungen und das gemäß § 4 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/1997 verkürzte Schuljahr insgesamt bis zum Ausmaß der vor der Klausurprüfung stundenplanmäßig vorgesehenen einschlägigen Unterrichtsstunden wie tatsächlich gehaltene Unterrichtsstunden zu behandeln. Dies führt in verschiedenen Fällen zu ungleicher Behandlung bei der Erhaltung oder beim Wegfall von Mehrdienstleistungsvergütungen, je nachdem, ob in der jeweiligen Woche, in der die Vorbereitung durchgeführt wird, Fälle der Gegenrechnung eintreten oder nicht.

Um zu einer gerechteren und vor allem leistungsorientierten besoldungsmäßigen Lösung für diese Tätigkeiten zu gelangen, sieht der Entwurf für jene Lehrer, die die Vorbereitung durchführen, einen pro Monatswochenstunde bemessenen Sockelbetrag (7 % des Gehalts der Gehaltsstufe 12 im Jahr 1998, differenziert nach den Verwendungsgruppen L 1 und L 2) und für jeden vorzubereitenden Kandidaten einen Aufschlagsbetrag (0,9 % des Gehalts wie oben) vor. In Fällen, in denen der Lehrer diesen Unterricht nicht während des gesamten Vorbereitungszeitraums abhalten kann, sind diese Beträge entsprechend dem Ausmaß des tatsächlich gehaltenen Unterrichtsausmaßes zu aliquotieren.

Der Sockelbetrag der Abgeltung ist in Monatswochen je Klasse bemessen und kann für einen Lehrer nur einmal je Klasse und Unterrichtsgegenstand anfallen. Eine Gruppe von Schülern verschiedener Klassen, die stundenplanmäßig gemeinsam zu unterrichten waren, zählt in diesem Zusammenhang als eine einzelne Klasse (Abs. 4).

Externistenprüfungen sind vom Abs. 1 nicht erfasst; Kandidaten für solche Prüfungen vermitteln weder den Anspruch auf den Sockelbetrag, noch auf Zuschläge nach Abs. 5.

Da die Abgeltungsregelung auf das Ausmaß der konkret erbrachten Vorbereitung von Prüfungskandidaten abstellt, ist Vorsorge für eine entsprechende Dokumentation zu treffen; ein administrativer Mehraufwand ist damit nicht verbunden, weil auch für Zwecke der Vollziehung des § 61 Abs. 5 Z. 2 GG vergleichbare Daten festgehalten werden müssten.

Die im Rahmen des Sockelbetrages zugrunde zu legenden Monatswochenstunden je Klasse sind nach oben hin jedenfalls begrenzt durch die Zahl der vor der Klausurprüfung für den betreffenden Lehrer an dieser Klasse vorgesehenen einschlägigen Unterrichtsstunden. Ist in dem für die Zulassung zur Prüfung maßgebenden Jahrgang der betreffende

Unterrichtsgegenstand nicht stundenplanmäßig zu unterrichten, fehlt eine so umschriebene Grenze. Abs. 2 legt daher für diese Fälle die Obergrenze mit der Zahl der Monatswochenstunden fest, die für diesen Gegenstand stundenplanmäßig in jenem Jahrgang vorgesehen gewesen ist, in dem dieser Gegenstand zuletzt unterrichtet worden ist.

Die Abgeltung fällt nicht mehrfach an, wenn die vorbereiteten Kandidaten - aus welchen Gründen auch immer - zu unterschiedlichen Prüfungsterminen antreten.

Im Gegenzug mit der Einführung der Abgeltung gemäß § 63b GG soll die oben dargestellte Begünstigung der Vorbereitung von Prüfungskandidaten in Bezug auf die Mehrdienstleistungsvergütungen entfallen."

Zu Art. I Z. 58 (§ 69 Abs. 2):

§ 69 regelt die Ansprüche der unter das Oö. LVBG fallenden Vertragslehrer (das sind die an den Privatschulen und privaten Lehranstalten des Landes tätigen Lehrer) des Entlohnungsschemas II L. Auch bei diesen soll - in Entsprechung der Änderungen auf Bundesebene (Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 - ARÄG 2000, BGBl. I Nr. 44/2000) - der Entlohnungs(Entgeltfortzahlungs-)anspruch im Krankheitsfall auch bei Erkrankung innerhalb der ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses bestehen.

Zu Art. I Z. 60 (§§ 72a bis 72c):

Zu § 72a:

Personen, die eine wissenschaftliche Berufsvorbildung abgeschlossen haben und zur Führung eines akademischen Grads berechtigt sind, soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit in der Landesverwaltung fortzusetzen und berufliche Erfahrungen zu sammeln. Das Verwaltungspraktikum schafft damit Universitätsabsolventen eine zusätzliche Qualifikation und ermöglicht dem Land, potentielle spätere Bewerber für den Landesdienst in der beruflichen Praxis kennen zu lernen.

Das Verwaltungspraktikum orientiert sich zum Teil am Rechtspraktikantengesetz und zum Teil an ähnlichen Regelungen in Vorarlberg. Es ist ein Dienstverhältnis zur Ausbildung, weshalb es im Oö. LVBG geregelt sein soll. Ein Rechtsanspruch auf die Aufnahme in ein Dienstverhältnis als Verwaltungspraktikant besteht nicht.

Das Eingehen eines Dienstverhältnisses als Verwaltungspraktikant stellt eine Aufnahme in den Landesdienst dar, weshalb das Oö. Objektivierungsgesetz 1994 zur Anwendung kommt, sofern es sich nicht um karenzierte Landesbeamte oder Vertragsbedienstete handelt. Das anlässlich der Aufnahme als Verwaltungspraktikant durchgeführte Objektivierungsverfahren ersetzt aber nicht das Objektivierungsverfahren bei der Aufnahme in den Landesdienst, da es sich dabei um ein neues Dienstverhältnis handelt. Dies gilt auch im Fall der Bewerbung für eine Aufnahme in den Landesdienst unmittelbar nach Absolvierung des Verwaltungspraktikums, da damit eine neuerliche Aufnahme in den Landesdienst verbunden ist.

Die Absolvierung des Verwaltungspraktikums ist keine Voraussetzung für eine Aufnahme in den Landesdienst, kann aber ein Aufnahmekriterium im Sinn des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 bei einer Bewerbung sein.

Für die Verwaltungspraktikanten sollen jedenfalls die Bestimmungen über die Versetzung, Dienstzuteilung, die Besoldung, Überstunden, die Pflegefreistellung, die Dienstfreistellung, den Vorrückungsstichtag, die Regelung über die Erkrankung während des Erholungsurlaubs, die Regelung über Urlaubsentschädigung, Urlaubsabfindung sowie Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes nicht zur Anwendung gelangen.

Für ein Verwaltungspraktikum sind weder Gerichtspraxis noch Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst Voraussetzung.

Zu § 72 b:

Zu Abs. 1 und 2 :

Der Verwaltungspraktikant hat Anspruch auf 80% des Monatsentgelts eines VB I/a/1, was in etwa der Entlohnung eines Rechtspraktikanten bei den Gerichten entspricht. Es besteht kein Anspruch auf Sonderzahlung nach § 15 Abs. 3. Abgesehen von der Kinderzulage bzw. dem Fahrtkostenzuschuss erhält der Verwaltungspraktikant keinerlei sonstige Zulagen oder Nebengebühren, insbesondere nicht die Verwaltungsdienstzulage und die Leistungszulage.

Der Verwaltungspraktikant hat die für die betreffende Dienststelle geltenden Dienstzeitregelungen einzuhalten. Zeitliche Mehrleistungen sind durch Zeitausgleich abzubauen, da kein Anspruch auf Überstundenentschädigung besteht.

Insoweit Dienstreisen anfallen, gilt die Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift (Gebührenstufe 2) ohne den 5., 6. und 7. Abschnitt. Der Verwaltungspraktikant hat daher keinerlei Anspruch auf Zuteilungsgebühr sowie Ansprüche bei Versetzungen, Übersiedlungsgebühren, Fahrtkostenersatz, Mietzinsentschädigung, Trennungsgebühr.

Dienstort im Sinn der Oö. LRGV ist der Sitz der Dienststelle, an der die Ausbildung erfolgt.

Zu Abs. 3 :

Der Urlaub soll bis zum Ende des Verwaltungspraktikums verbraucht werden, weil weder Anspruch auf Urlaubsentschädigung noch auf Urlaubsabfindung besteht und ein etwaiger Urlaubsrest mit Beendigung des Praktikums verfällt. In den ersten vier Monaten des Verwaltungspraktikums wird der Urlaub mit zwei Arbeitstagen aliquotiert. Im Gesamtausmaß stehen vier Wochen (fünf Arbeitstage/Woche = 20 Arbeitstage) Urlaub zu.

Zu Abs. 4 :

Das Verwaltungspraktikum steht auch Landesbeamten (nach dem Oö. LBG) und Landesvertragsbediensteten offen, die für den Zeitraum des Praktikums karenziert werden. Das Verwaltungspraktikum bewirkt aber keinen Rechtsanspruch auf eine nachfolgende Überstellung oder sonstige besoldungsmäßige Besserstellung eines Beamten oder Vertragsbediensteten.

Das Verwaltungspraktikum ist für diesen Personenkreis "urlaubsneutral" und bewirkt keine Änderung des Urlaubsausmaßes; es wird dadurch sowohl eine Benachteiligung des karenzierten Landesbediensteten als auch ein Urlaubsübergenuss verhindert.

Zu Abs. 5:

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden ebenfalls die Tage der Entgeltfortzahlung (nach mindestens 14-tägiger Praktikantenzeit) entsprechend herabgesetzt. Da § 29 Abs. 2 und 3 nicht gelten, fallen nach Ablauf von maximal 20 Kalendertagen keine weiteren Leistungen des Landes, sondern nur mehr Leistungen der Oö. Gebietskrankenkasse (Krankengeld nach § 138ff ASVG) an. Durch die sinngemäße Anwendung des § 29 Abs. 5 wird klargestellt, dass Krankenstände innerhalb von sechs Monaten zusammengerechnet werden.

Ist der Praktikant ein karenzierter Landesbeamter, so ruhen - sofern keine freiwillige Weiterversicherung besteht - während des Praktikums (=

Vollversicherungspflicht nach § 4 ASVG) die Leistungen der KFL für ihn (und seine mitversicherten Angehörigen) und leben mit Beendigung des Praktikums wieder auf.

Zu Abs. 6:

Vertragsbediensteten, die für den Zeitraum des Praktikums karenziert werden, wird mit Beendigung des Verwaltungspraktikums und Wiederantritt des Dienstes der Zeitraum des Praktikums analog nach § 48 Abs. 5 nicht nur für die Vorrückung, sondern für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, angerechnet.

§ 82 Oö. LBG lässt dies auch für karenzierte Landesbeamte zu, wobei dieser Zeitraum allerdings für die Pensionsbemessung außer Betracht bleiben wird. Für den Zeitraum der Karenzierung werden - sowohl bei Beamten, als auch bei Vertragsbediensteten - keine Pensionskassenbeiträge vom Land geleistet.

Eine Überweisung der vom karenzierten Landesbeamten während des Praktikums angefallenen Dienstgeberbeiträge - und vom Beamten nach dem ASVG geleisteten Dienstnehmer-Pensionsversicherungsbeiträge von der PVA an das Land nach Beendigung des Praktikums des Landesbeamten (und somit der Karenzierung) findet mangels Erfüllung der sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen (§§ 308 ff ASVG) nicht statt (dies bedingt die Nichtberücksichtigung dieses Zeitraumes für die Beamtenpension).

Zu § 72 c:

Abs. 1 Z. 1 und 4 haben nur Klarstellungsfunktion, weil diese Endigungsgründe ohnehin im § 51 genannt sind. Die Besonderheit des Verwaltungspraktikums ist, dass sowohl der Verwaltungspraktikant durch einseitige schriftliche Erklärung unter einer Frist von zehn Arbeitstagen ohne Angabe von Gründen als auch der Dienstgeber unter Einhaltung der gleichen Frist aus den im § 53 Abs. 2 Z. 1, 2, 5 oder 6 genannten Gründen (gröbliche Dienstpflichtverletzung, geistige oder körperliche Nichteignung, mangelnder Arbeitserfolg [auf Grund des Ausbildungscharakters nur in Ausnahmefällen denkbar]**,** Handlungsunfähigkeit, ein dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträgliches Verhalten) das Verwaltungspraktikum beenden können.

Entlassung und Austritt sind nach § 55 möglich.

Bei einem für die Dauer des Verwaltungspraktikums karenzierten Vertragsbediensteten stellt Abs. 3 klar, dass eine Kündigung nach § 53 oder eine Entlassung nach § 55 sowohl das karenzierte Vertragsbedienstetenverhältnis als auch das Praktikantenverhältnis beendet. Ist die Kündigungsfrist länger als die restliche Praktikantenzeit, so endet das Verwaltungspraktikum mit Zeitablauf und das - mit diesem Zeitpunkt nicht mehr karenzierte - Vertragsbedienstetenverhältnis mit Ablauf der restlichen Kündigungsfrist.

Analog dazu sieht Abs. 4 die Beendigung ex lege des Verwaltungspraktikums im Fall des Ausscheidens des karenzierten Beamten aus dem Landesdienst nach § 14 oder 15 Oö. LBG vor.

Zu Art. I Z. 61 (§ 73):

Auf Grund der dem Beamtendienstrecht im Wesentlichen entsprechenden gesonderten Bestimmungen über die Gleichstellung mit Inländern (§ 3a) und die Außerdienststellung bzw. Dienstfreistellung (§§ 30a bis 30d) ist die Verweisungsbestimmung des § 73 Abs. 1 entsprechend einzuschränken.

§ 15e Abs. 1 MSchG i.d.F. BGBl. I Nr. 153/1999 sieht auch die

vorübergehende Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen über dem sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsausmaß (das ist derzeit [ab. 1.1.2000] - vereinfacht dargestellt - 305 S/Tag bzw. 3.977 S/Monat) vor. Es wird klargestellt, dass Nebenbeschäftigungen unter den Voraussetzungen des § 14 einer Genehmigung bedürfen.

Zu Art. I Z. 62 (§ 74):

Die Verweise auf Bundesgesetze werden aktualisiert.

Zu Art. I Z. 63 (§ 79):

Abs. 1 hat ähnliche Funktion wie § 72c VBG, in der Fassung BGBl. I Nr. 61/1997. Es wird klargestellt, dass § 21a Abs. 2 und 3 (insbesondere die Unterbrechung der Verjährung bei schriftlicher Geltendmachung der Forderung gegen den Dienstgeber) nur für Forderungen gilt, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Oö. LVBG-Novelle 2000 nicht bereits verjährt oder Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens sind.

Abs. 2 bewirkt, dass die zitierten neuen Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag nicht für jene Personen gelten, die bereits in einem Dienstverhältnis zum Land Oö. stehen, sondern nur für jene, die nach dem Inkrafttreten der Oö. LVBG-Novelle 2000 erstmals oder erneut in den Landesdienst als Vertragsbedienstete eintreten.

Abs. 3 nimmt darauf Bedacht, dass es nicht zweckmäßig ist, bereits genehmigte Nebenbeschäftigungen neuerlich einem Genehmigungsverfahren nach den neugefassten Bestimmungen dieses Landesgesetzes zu unterziehen.

Der Ausschuss für Verfassung und Verwaltung beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (Oö. LVBG-Novelle 2000), beschließen.

Linz, am 25. Jänner 2001

Dr. Watzl	Stanek
Obmann-Stellvertreter	Berichterstatter

Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz geändert wird (Oö. LVBG-Novelle 2000)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 10/1994, zuletzt geändert durch das Landesgesetz, LGBl. Nr. 104/2000, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

"**INHALTSVERZEICHNIS**

1. ABSCHNITT

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel

§ 2 Anwendungsbereich
§ 3 Aufnahme
§ 3a Diplomanerkennung
§ 4 Dienstvertrag
§ 5 Besorgung von Aufgaben der europäischen Integration
§ 6 Allgemeine Dienstpflichten
§ 7 Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
§ 8 Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
§ 9 Amtsverschwiegenheit
§ 10 Versetzung
§ 10a Dienstzuteilung
§ 11 Verwendungsbeschränkungen
§ 12 Entsendung
§ 13 Dienstverhinderung
§ 14 Nebenbeschäftigung
§ 15 Bezüge
§ 16 Entlohnungsschemata, Entlohnungsgruppen, Entlohnungsstufen
§ 17 Einreihung
§ 18 Monatsentgelt
§ 19 Überstellung
§ 20 Anfall und Einstellung des Monatsentgeltes
§ 21 Auszahlung
§ 21a Verjährung
§ 22 Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen
§ 22a Begriffsbestimmungen zur Dienstzeit
§ 23 Dienstzeit
§ 23a Höchstgrenzen der Dienstzeit
§ 23b Ruhepausen
§ 23c Tägliche Ruhezeiten
§ 23d Wochenruhezeit
§ 23e Nachtarbeit
§ 23f Ausnahmebestimmungen
§ 23g Sonderbestimmungen für Bedienstete in Kranken-, Pflege- und Kuranstalten
§ 24 Überstunden
§ 25 Bereitschaft und Journaldienst
§ 25a Teilzeitbeschäftigung
§ 25b Freistellung gegen Kürzung der Bezüge
§ 26 Entlohnung der teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten
§ 27 Zulagen
§ 28 Nebengebühren und Sachleistungen
§ 29 Ansprüche bei Dienstverhinderung
§ 30 Dienstfreistellung
§ 30a Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag
§ 30b Gewährung der erforderlichen freien Zeit
§ 30c Außerdienststellung der Inhaber höchster Funktionen in der Europäischen Union, Bund oder Ländern
§ 30d Dienstfreistellung für Gemeindemandatare
§ 31 Sozialleistungen
§ 32 Vorrückungsstichtag
§ 33 Anspruch auf Erholungsurlaub
§ 34 Ausmaß des Erholungsurlaubes
§ 35 Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Vertragsbedienstete mit Behinderung
§ 36 Erholungsurlaub bei Fünftagewoche
§ 37 Festlegung des Erholungsurlaubes in Stunden
§ 38 Berücksichtigung des Erholungsurlaubes aus einem vorangehenden Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich
§ 39 Verbrauch des Erholungsurlaubes
§ 40 Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

§ 41 Erkrankung während des Erholungsurlaubes
§ 42 Verfall des Erholungsurlaubes
§ 43 Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes
§ 44 Urlaubsentschädigung
§ 45 Urlaubsabfindung
§ 46 Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsabfindung
§ 47 Sonderurlaub
§ 48 Karenzurlaub
§ 48a Bildungskarenz
§ 49 Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes
§ 50 Pflegefreistellung
§ 51 Enden des Dienstverhältnisses
§ 52 Zeugnis
§ 53 Kündigung
§ 54 Kündigungsfristen
§ 55 Entlassung und Austritt
§ 56 Abfertigung
§ 56a Pensionskasse
§ 57 Sonderverträge
§ 58 Sonderregelungen
§ 59 Ersatz der Ausbildungskosten
§ 60 Befristete Funktionen

2. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für Ver tragslehrer

§ 61 Anwendungsbereich
§ 62 Dienstvertrag
§ 63 Einreihung in Entlohnungsschemata
§ 64 Entlohnungsgruppen und Entlohnungsstufen
§ 64a Sonderbestimmungen für Vertragslehrer der Entlohnungsgruppen msl
§ 65 Zulagen
§ 66 Überstellung
§ 67 Auszahlung der Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas II L
§ 68 Vergütung für Mehrdienst-leistung
§ 68a Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen und für die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung
§ 69 Ansprüche bei Dienstverhinderung der Vertragslehrer des Entlohnungsschmas II L
§ 69a Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandats im Nationalrat, im Bundesrat, in einem Landtag und für Gemeindemandatare
§ 70 Ferien und Urlaub
§ 70a Entlohnung während der Hauptferien
§ 71 Kündigung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L
§ 72 Abfertigung der Vertragslehrer

3. ABSCHNITT

§ 72a Verwaltungspraktikum
§ 72b Rechte der Verwaltungspraktikanten
§ 72c Beendigung des Verwaltungs-praktikums

4. ABSCHNITT

§ 73 Anwendung sonstiger landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften
§ 74 Verweisungen

5. ABSCHNITT

§ 75 Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen
§ 76 Übergangsbestimmungen zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1995

§ 77 Übergangsbestimmungen zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996
§ 78 Übergangsbestimmungen zum Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1997
§ 79 Übergangsbestimmungen zur Oö. LVBG-Novelle 2000"

1a. Im § 3 Abs. 1 Z. 3 wird nach dem Wort "persönliche" die Wortfolge ", insbesondere gesundheitliche," eingefügt.

1b. Nach § 3 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

"(2a) Zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung gemäß Abs. 1 Z. 3 ist ein Gutachten eines Amtsarztes oder Vertrauensarztes des Dienstgebers einzuholen. Bei Personen mit Behinderung ist dabei auf eine vertretbare behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Möglichkeit der Beistellung geeigneter Arbeitsmittel Bedacht zu nehmen."

2. Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt:

"§ 3a

Diplomanerkennung

(1) Für Inländer und für sonstige Personen mit der Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrags im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländern, gelten hinsichtlich der für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen und Verwendungen gemäß § 17 ergänzend die nachstehenden Abs. 2 bis 6.

(2) Personen mit einem Diplom, das zum unmittelbaren Zugang zu einem Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes berechtigt, erfüllen die entsprechenden besonderen Ernennungserfordernisse für eine Verwendung, die diesem Beruf im Wesentlichen entspricht, wenn

1. diese Entsprechung gemäß Abs. 4 festgestellt worden ist und

2. a) eine Anerkennung gemäß Abs. 4 ohne Festlegung zusätzlicher Erfordernisse ausgesprochen worden ist oder

b) die in der Anerkennung gemäß Abs. 4 festgelegten zusätzlichen Erfordernisse erbracht worden sind.

(3) Diplome nach Abs. 2 sind Diplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsnachweise gemäß Art. 1 Buchstabe a der Richtlinie 89/48/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen, ABl. Nr. L 19 vom 24.1.1989, S. 16, sowie Diplome, Prüfungszeugnisse oder Befähigungsnachweise gemäß Art. 1 Buchstabe a bis c der Richtlinie 92/51/EWG des Rates vom 18. Juni 1992 über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise in Ergänzung zur Richtlinie 89/48/EWG, ABl. Nr. L 209 vom 24.7.1992, S. 25, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2000/5/EG vom 25. Februar 2000, ABl. Nr. L 54 vom 26.2.2000, S. 42.

(4) Die Landesregierung hat auf Antrag eines Bewerbers (Abs. 1) um eine Inländern nicht vorbehaltene Verwendung im Einzelfall zu entscheiden,

1. ob ein im Abs. 2 genannter Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftslandes der angestrebten Verwendung im Wesentlichen entspricht und

2. ob, in welcher Weise und in welchem Umfang es die Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Verwendung verlangt, für die Anerkennung des Diploms zusätzliche Erfordernisse nach Art. 4 der Richtlinie 89/48/EWG bzw. Art. 4, 5, 7 oder 8 der Richtlinie 92/51/EWG festzulegen (Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang).

(5) Auf das Verfahren gemäß Abs. 4 ist das AVG anzuwenden. Der Bescheid ist abweichend vom § 73 Abs. 1 AVG spätestens vier Monate nach Vorliegen der vollständigen Unterlagen des Betreffenden zu erlassen.

(6) Eine von einer österreichischen Gebietskörperschaft ausgesprochene Anerkennung einer Ausbildung bzw. Berufspraxis, die in einem Land erworben wurde, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrags im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländern, gilt als Anerkennung im Sinn des Abs. 4."

3. Im § 4 Abs. 1 wird am Ende der Z. 5 das Wort "und" durch einen Beistrich ersetzt, die bisherige Z. 6 erhält die Bezeichnung "7.", und es wird folgende neue Z. 6 eingefügt:

"6. ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird und".

4. Im § 4 Abs. 4 erster Satz wird die Wortfolge "drei Monate" durch die Wortfolge "sechs Monate" ersetzt.

5. Im § 4 Abs. 5 Z. 4 wird der Punkt am Ende durch das Wort "oder" ersetzt und es wird folgende Z. 5 angefügt:

"5. das Dienstverhältnis für eine leitende Funktion im Sinn des § 8 oder § 13 des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 begründet oder verlängert wird."

6. Dem § 4 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Zeiten eines Verwaltungspraktikums nach § 72a sind bei der Anwendung der Abs. 4 und 5 nicht zu berücksichtigen."

7. Dem § 12 Abs. 2 Z. 3 wird das Wort "oder" und folgende Z. 4 angefügt:

"4. für eine Tätigkeit im Rahmen eines von einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, getragenen Projekts zu einer außerhalb dieser gelegenen Einrichtung".

8. Im § 12 Abs. 6 werden die Worte "Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte geltenden Fassung" durch die Worte "Oö. Landes-Gehaltsgesetzes" ersetzt.

9. § 14 lautet:

"§ 14

Nebenbeschäftigung

(1) Nebenbeschäftigung ist jede erwerbsmäßige Beschäftigung, die der Vertragsbedienstete außerhalb seines Dienstverhältnisses ausübt. Erwerbsmäßig ist jede selbständige oder unselbständige Tätigkeit, die unabhängig von Dauer, Ort oder tatsächlichem Erfolg die Erzielung von Einnahmen bezweckt.

(2) Der Vertragsbedienstete darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die

1. ihn an der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben behindert,

2. die Vermutung der Befangenheit in Ausübung seines Dienstes hervorruft,

3. für den Vertragsbediensteten eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist,

4. dem Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten

Karenzurlaubs widerspricht, oder

5. sonstige wesentliche Interessen des Landes Oberösterreich als Dienstgeber oder als Träger von Privatrechten gefährdet.

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

(4) Der Vertragsbedienstete hat vor Aufnahme der Nebenbeschäftigung um Genehmigung schriftlich anzusuchen, wenn das daraus erzielte Entgelt (bar oder in Güterform) - bei mehreren Nebenbeschäftigungen in Summe - voraussichtlich den Betrag von 4.000 S in einem Kalendermonat überschreitet.

(5) Dem Ansuchen sind alle zur Beurteilung der Nebenbeschäftigung und ihrer Auswirkungen erforderlichen Angaben anzuschließen.

(6) Enthält das Ansuchen die geforderten Angaben nicht oder nicht vollständig, hat der Dienstgeber dem Vertragsbediensteten die Behebung dieses Mangels mit der Wirkung aufzutragen, dass das Ansuchen nach fruchtlosem Ablauf einer gleichzeitig zu bestimmenden Frist als nicht genehmigt gilt. Macht der Vertragsbedienstete vor Ablauf der Frist glaubhaft, dass die Frist nicht eingehalten werden kann, kann die Frist erstreckt werden.

(7) Die Genehmigung ist - erforderlichenfalls unter Bedingungen, Befristungen oder Auflagen - zu erteilen, wenn sie den im Abs. 2 genannten Gründen nicht widerspricht. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn binnen zwei Monaten ab Einbringung des Ansuchens

1. kein Auftrag zur Mängelbehebung gemäß Abs. 6 erfolgt und

2. keine Entscheidung des Dienstgebers über die Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung ergeht.

(8) Der Dienstgeber hat eine Nebenbeschäftigung zu untersagen, wenn diese den Bestimmungen des Abs. 2 widerspricht. Eine erteilte Genehmigung ist zu widerrufen, wenn nachträglich Gründe des Abs. 2 eintreten oder hervorkommen und diese auch durch die nachträgliche Vorschreibung einer Befristung oder von Bedingungen oder Auflagen nicht beseitigt werden können.

(9) Die Abs. 3 bis 8 gelten nicht für Konsiliarfachärzte."

10. Im § 15 Abs. 1 wird das Wort "Pfegedienstzulage" durch das Wort "Pflegedienstzulage" ersetzt.

11. Dem § 19 wird folgender Abs. 9 angefügt:

"(9) Abweichend vom Abs. 8 gebührt keine Ergänzungszulage, wenn die Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe auf die Initiative des Vertragsbediensteten zurückgeht, sofern nicht ein besonderes dienstliches Interesse an der Überstellung vorliegt."

12. Nach § 21 wird folgender neuer § 21a eingefügt:

"§ 21a

Verjährung

(1) Für Ansprüche nach diesem Landesgesetz gelten die Verjährungsbestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(2) Die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe

anzuwenden, dass die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruchs durch den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(3) Die Unterbrechung der Verjährung gilt als nicht eingetreten,

1. wenn der Vertragsbedienstete innerhalb von drei Monaten nach Erhalt einer endgültigen abschlägigen Entscheidung des Dienstgebers keine Klage einbringt oder

2. wenn der Dienstgeber binnen zwölf Monaten ab Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Dienstgeber keine endgültige Entscheidung trifft und der Vertragsbedienstete drei Monate nach Ablauf dieser Frist keine Klage einbringt."

13. Nach § 22 wird folgender § 22a eingefügt:

"§ 22a

Begriffsbestimmungen zur Dienstzeit

Im Sinn dieses Abschnitts ist:

1. **Dienstzeit:** die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden, der Überstunden sowie jener Teile der Bereitschaft und des Journaldienstes, während derer der Vertragsbedienstete verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen;

2. **Tagesdienstzeit:** die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden;

3. **Wochendienstzeit:** die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag."

14. § 23 Abs. 3 lautet:

"(3) Im Interesse des Dienstes oder zur Erreichung einer längeren Freizeit kann die Dienstzeit in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu 52 Wochen flexibel aufgeteilt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet. Eine flexible Dienstzeitregelung ist für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen festzulegen, wobei insbesondere der Dienstzeitrahmen, Anwesenheitspflichten, die Länge der Durchrechnungszeiträume, Übertrag, Abbau und Ausgleich von zeitlichen Mehrleistungen zu regeln sind. Dabei ist eine Vereinbarung mit der Dienstnehmervertretung anzustreben und wie folgt vorzugehen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung über eine flexible Dienstzeitregelung mit der Dienstnehmervertretung, dann ist diese Vereinbarung der Regelung zugrunde zu legen;

2. liegt eine Vereinbarung nach Z. 1 nicht vor, kann eine flexible Dienstzeitregelung unter Bedachtnahme auf die berechtigten Interessen der Dienstnehmer erfolgen."

15. Dem § 23 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

"Dieser Absatz gilt nicht für Vertragsbedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind."

16. Dem § 23 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

"Soweit die Wochendienstzeit nach dem verlängerten Dienstplan die im Abs. 2 oder 4 vorgesehene Wochendienstzeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Dienstzeit im Sinn des § 22a."

17. Dem § 23 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

"Dies gilt nicht für Bezieher von Verwendungszulagen gemäß § 30a Abs. 1 Z. 3 und Abs. 2 Oö. Landes-Gehaltsgesetz."

18. Nach § 23 werden folgende §§ 23a bis 23g eingefügt:

"§ 23a

Höchstgrenzen der Dienstzeit

(1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.

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

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

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

a) zur Betreuung oder Beaufsichtigung von Personen in Heimen,

b) bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,

c) bei Straßenerhaltungstätigkeiten,

d) zur Aufrechterhaltung des Betriebs in Landesanstalten und -betrieben, oder

e) bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten,

wenn die Ruhezeit des betroffenen Vertragsbediensteten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage verlängert wird. Die Ruhezeit ist um das Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat.

(3) Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben jene Zeiten außer Betracht, in denen der Vertragsbedienstete vom Dienst freigestellt, außer Dienst gestellt oder sonst gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

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

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

§ 23b

Ruhepausen

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

§ 23c

Tägliche Ruhezeiten

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

§ 23d

Wochenruhezeit

(1) Dem Vertragsbediensteten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 36 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein, ist dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.

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

§ 23e

Nachtarbeit

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

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

(3) Nachtarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. § 10 und § 10a sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

§ 23f

Ausnahmebestimmungen

(1) §§ 23a bis 23d und 23e Abs. 1 und 2 sind auf Vertragsbedienstete mit leitender Funktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher Hinsicht durch eine Zulage oder pauschalierte Nebengebühr als abgegolten gelten, nicht anzuwenden.

(2) Die §§ 23a bis 23e sind auf Vertragsbedienstete mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden, insbesondere

1. bei der Erfüllung von Aufgaben für den Landtag und seine Ausschüsse,

2. im Rahmen des Büros eines Mitglieds der Landesregierung oder eines anderen in den §§ 5, 6 oder 8 Abs. 1 des Oö. Landes-Bezügegesetzes 1998 angeführten obersten Organs,

3. im öffentlichen Sicherheitsdienst,

4. in den Katastrophenschutzdiensten

insoweit nicht anzuwenden, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen.

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

(4) Für Vertragsbedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind, gelten die §§ 22a und 23a bis 23e Abs. 1 und 2 nicht.

§ 23g

Sonderbestimmungen für Bedienstete in Kranken-,

Pflege- und Kuranstalten

Für Vertragsbedienstete, die in Kranken-, Pflege- und Kuranstalten tätig sind, beträgt die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 Arbeitsruhegesetz 24 Stunden, wobei in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht werden muss."

19. Im § 24 Abs. 4 wird das Zitat "§ 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 und nach § 7 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" und im § 44 Abs. 3 und § 56 Abs. 3 Z. 5 und Abs. 10 wird das Zitat "§ 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" jeweils durch das Zitat "§§ 15g und 15h des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach §§ 8 und 8a des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" ersetzt.

20. § 24 Abs. 7 lautet:

"(7) Folgende Zeiten sind keine Überstunden:

1. Zeiten einer vom Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (z.B. im Fall eines Diensttausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung);

2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit bis zu der im betreffenden Dienstplan für die Übertragung in den Nachmonat zulässigen Höhe;

3. Zeiten im Rahmen einer flexiblen Dienstzeitgestaltung im Sinn des § 23 Abs. 3

a) bis zu einer in der jeweiligen Dienstzeitregelung festgelegten monatlichen Bandbreite oder

b) soweit bei Teilzeitbeschäftigung am Ende eines Durchrechnungszeitraums das für einen Vollbeschäftigten vorgesehene Beschäftigungsausmaß nicht erreicht wird oder ein vereinbarter Übertrag nicht überschritten wird oder

c) soweit das innerhalb des jeweiligen Durchrechnungszeitraums entstandene Zeitguthaben aus dienstlich angeordneten Mehrleistungen trotz der dem Vertragsbediensteten gegebenen Abbaugelegenheit aus privaten - ausgenommen gesundheitlichen - Gründen nicht abgebaut wurde;

4. Reisezeiten."

21. Nach § 25 werden folgende §§ 25a und 25b eingefügt:

"§ 25a

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung kann sowohl befristet als auch unbefristet gewährt werden, soweit dem dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

(2) Teilzeitbeschäftigung kann unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses mehrfach befristet werden.

(3) Teilzeitbeschäftigung ist zur Pflege oder Betreuung

1. eines eigenen Kindes oder

2. eines Wahl- oder Pflegekindes oder

3. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört,

bis längstens zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 bis 3 ist nicht zu gewähren, wenn der Vertragsbedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

§ 25b

Freistellung gegen Kürzung der Bezüge

(1) Dem Vertragsbediensteten, der zumindest fünf Jahre ununterbrochen im Dienst des Landes Oberösterreich gestanden ist, kann auf Ansuchen eine Freistellung gegen Kürzung der Bezüge gewährt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Innerhalb einer Rahmenzeit von mindestens 15 Monaten bis höchstens fünf Jahren beträgt die Dauer der Freistellung mindestens drei Monate, aber längstens ein Fünftel der Rahmenzeit. Die Freistellung darf frühestens nach Ablauf von zwei Fünftel der Rahmenzeit angetreten werden. Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat der Vertragsbedienstete den regelmäßigen Dienst wie vor Antritt der Freistellung zu leisten.

(3) Das Ansuchen nach Abs. 1 ist spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und 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 deren Dauer nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(5) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Freistellung, gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß, das der Zeit der Dienstleistung in diesem Kalenderjahr entspricht.

(6) Der Ablauf der Rahmenzeit wird gehemmt durch

1. einen Karenzurlaub oder

2. eine Außerdienststellung nach § 30a Abs. 3 bzw. § 30c oder

3. eine gänzliche Dienstfreistellung oder

4. die Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

Während der Dauer einer solchen Hemmung darf die Freistellung nicht angetreten werden. Kalendermäßig ist die Freistellung nach Ablauf des Hemmungszeitraums erforderlichenfalls neu festzusetzen.

(7) Auf Ansuchen des Vertragsbediensteten kann die Gewährung der Freistellung aufgehoben oder die vorzeitige Beendigung der Freistellung vereinbart werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(8) § 13 Abs. 11, 12 und 13 erster und zweiter Satz Oö. Landes-Gehaltsgesetz gelten unter Anwendung des § 28 Abs. 2 sinngemäß.

(9) Die Freistellung bildet keinen Versetzungsgrund."

22. Dem § 28 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

"(3) Der Beitritt des Vertragsbediensteten zu einer Pensionskassenregelung, die vom Land Oberösterreich für seine Vertragsbediensteten mit einer Pensionskasse vereinbart wurde, schließt die Zuerkennung einer Jubiläumszuwendung aus.

(4) Liegen jedoch zwischen dem Tag des Beitritts zur Pensionskassenregelung und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Jubiläumszuwendung erfüllt sind, neun Jahre oder weniger, gebührt die Jubiläumszuwendung bei zumindest zufriedenstellender Dienstleistung zum Auszahlungszeitpunkt aliquot gemäß nachstehender Tabelle:

Zeitraum zwischen Beitritt und Fälligkeit der Jubiläumszuwendung	Prozentsatz der auszubezahlenden Jubiläumszuwendung
8 bis 9 Jahre	10 %
7 bis 8 Jahre	20 %
6 bis 7 Jahre	30 %
5 bis 6 Jahre	40 %
4 bis 5 Jahre	50 %
2 bis 3 Jahre	70 %
1 bis 2 Jahre	80 %
bis zu 1 Jahr	90 %

"

23. Im § 29 Abs. 1 entfallen die Worte "frühestens 14 Tage nach Dienstantritt".

24. Im § 29 Abs. 8 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

"Werden die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers wegen weiterer Einkünfte nur in vermindertem Ausmaß tatsächlich ausbezahlt, ist für die Berechnung des Ergänzungsbetrags die Höhe der nicht gekürzten Barleistungen maßgeblich."

25. Im § 30 Abs. 1 und Abs. 2 wird jeweils die Bezeichnung "Landesinvalidenamt" durch die Bezeichnung "Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen" ersetzt.

26. Nach § 30 werden folgende §§ 30a bis 30d eingefügt:

"§ 30a

Dienstfreistellung und Außerdienststellung wegen Ausübung eines Mandats

im Nationalrat, im Bundesrat oder in einem Landtag

(1) Soweit im § 30c nicht anderes bestimmt ist, ist einem Vertragsbediensteten, der Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags ist, die zur Ausübung seines Mandats erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten prozentuellen Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung seiner Bezüge zu gewähren, wobei das Ausmaß seiner Dienstverpflichtung 50 % der regelmäßigen Wochendienstzeit nicht überschreiten darf. Dienstplanerleichterungen (z.B. Diensttausch, Einarbeitung) sind unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen im größtmöglichen Ausmaß einzuräumen.

(2) Das prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist vom Vertragsbediensteten unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderliche Zeit, beginnend vom Tag der Angelobung bis zum Tag des Ausscheidens aus der Funktion für jedes Kalenderjahr im Vorhinein festzulegen. Über- oder Unterschreitungen dieses Prozentsatzes im Durchrechnungszeitraum sind zulässig.

(3) Der Vertragsbedienstete, der Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags ist, ist jedoch abweichend vom Abs. 1 für die Dauer der Mandatsausübung unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen, wenn er

1. dies beantragt oder

2. die Zuweisung eines seiner bisherigen Verwendung nach Abs. 4 Z. 1 möglichst gleichwertigen Arbeitsplatzes ablehnt.

Im Fall der Z. 2 ist er mit Wirksamkeit von dem auf den Ablauf von zwei Monaten folgenden Monatsersten beginnend vom Tag der Angelobung unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen.

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

1. auf Grund der Feststellung des Unvereinbarkeitsausschusses oder des Immunitäts- und Unvereinbarkeitsausschusses gemäß § 6a Abs. 2 des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983 unzulässig ist, oder

2. auf Grund der besonderen Gegebenheiten neben der Ausübung des Mandats nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebs möglich wäre,

ist innerhalb von zwei Monaten, beginnend vom Tag der Angelobung ein

seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder - mit seiner Zustimmung - ein seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen, auf den keiner der in Z. 1 und 2 angeführten Punkte zutrifft. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist danach zu trachten, dem Vertragsbediensteten eine Teilzeitbeschäftigung möglichst in dem von ihm gewählten Umfang anzubieten. Die §§ 10 und 10a sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

(5) Wird über die Zuweisung eines bisherigen Arbeitsplatzes nach Abs. 4 kein Einvernehmen mit dem Vertragsbediensteten erzielt, hat der Dienstgeber hierüber zu entscheiden. Bei Mitgliedern des Nationalrats und des Bundesrats ist zuvor von Amts wegen oder auf Antrag des Vertragsbediensteten eine Stellungnahme der nach Art. 59b B-VG eingerichteten Kommission zu den bestehenden Meinungsverschiedenheiten einzuholen.

§ 30b

Gewährung der erforderlichen freien Zeit

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

§ 30c

Außerdienststellung der Inhaber höchster Funktionen

in der Europäischen Union, Bund oder Ländern

Der Vertragsbedienstete, der

1. Bundespräsident, Mitglied der Bundesregierung, Staatssekretär, Präsident des Rechnungshofs, Präsident des Nationalrats, Obmann eines Klubs des Nationalrats, Amtsführender Präsident des Landesschulrats, Mitglied der Volksanwaltschaft, Mitglied einer Landesregierung, Direktor des Landesrechnungshofs ist oder

2. Mitglied des Europäischen Parlaments oder bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ist oder

3. Erster Präsident des Landtags, Klubobmann im Landtag oder Vizepräsident des Landesschulrats ist und keine Erklärung nach § 2 Abs. 3 des Oö. Landes-Bezügegesetzes 1998 abgibt,

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

§ 30d

Dienstfreistellung für Gemeindemandatare

(1) Dem Vertragsbediensteten, der

1. Bürgermeister oder

2. Mitglied eines Stadtsenats oder

3. Mitglied eines Gemeindevorstands bzw. Stadtrates oder Gemeinderates

ist, ist auf sein Ansuchen die zur Ausübung des Mandats erforderliche Dienstfreistellung zu gewähren, wenn der Vertragsbedienstete diese Dienstfreistellung unter anteiliger Kürzung der Bezüge beantragt hat.

(2) Die Dienstfreistellung ist nur dann zu gewähren, wenn

1. mit Dienstplanerleichterungen (z.B. Einarbeitung, Diensttausch) oder

2. durch Gewährung der erforderlichen freien Zeit bis zum Höchstausmaß von 90 Stunden je Kalenderjahr, bei Bürgermeistern bis zum Höchstausmaß von 180 Stunden je Kalenderjahr, nicht das Auslangen gefunden werden kann. Eine Maßnahme nach Z. 2 ist nur zulässig, wenn Maßnahmen nach Z. 1 nicht möglich sind oder nicht ausreichen.

(3) Das Ausmaß der Dienstfreistellung verkürzt sich um jene Stunden freier Zeit, die dem Vertragsbediensteten gemäß Abs. 2 Z. 2 gewährt werden. Dienstfreistellung darf nur in vollen Stunden gewährt werden.

(4) Dienstfreistellung, Dienstplanerleichterungen und Gewährung der erforderlichen freien Zeit dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen und sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Bedachtnahme auf die zur Ausübung des Mandats erforderlichen Zeiträume möglichst gleichmäßig und bleibend im Vorhinein datums- und uhrzeitmäßig festzulegen.

(5) Die Gewährung der erforderlichen freien Zeit soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres acht Stunden, bei Bürgermeistern 16 Stunden nicht überschreiten. Die Dienstfreistellung soll im Monatsdurchschnitt eines Kalenderhalbjahres 78 Stunden nicht überschreiten. In einer Kalenderwoche darf höchstens die Hälfte der als Monatsdurchschnitt festgelegten Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden.

(6) Wird eine im Abs. 1 genannte Funktion weniger als ein Kalenderjahr ausgeübt, beträgt die erforderliche freie Zeit nach Abs. 2 Z. 2 für jeden begonnenen Kalendermonat ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes nach Abs. 2."

27. § 32 Abs. 2 Z. 2 lautet:

"2. Die Zeit der Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes sowie die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinn des Entwicklungshelfergesetzes;".

28. § 32 Abs. 2 Z. 4 lit. c bis f lauten:

"c) der nach dem Ärztegesetz 1998 zur ärztlichen Berufsausübung vorgesehenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte,

d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d Vertragsbedienstetengesetz 1948,

e) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder des Arbeitsmarktservicegesetzes anzuwenden waren,

f) in einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das im Rahmen der Rechtsfähigkeit einer inländischen Universität oder Hochschule, der Akademie der Bildenden Künste, der Österreichischen Nationalbibliothek, einer wissenschaftlichen Einrichtung des Bundes oder eines Bundesmuseums eingegangen worden ist,"

29. Dem § 32 Abs. 2 Z. 4 werden folgende lit. g und h angefügt:

"g) in einem Lehrverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft,

h) des Verwaltungspraktikums nach den §§ 72a bis 72c;"

30. Im § 32 Abs. 2 Z. 6 lautet der Einleitungssatz:

"bei Vertragsbediensteten, die in die Entlohnungsgruppen a, b, l pa, l 1, l 2 oder msl 1 aufgenommen werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums".

31. Im § 32 Abs. 2 Z. 6 lit. b werden nach dem Wort "Ausbildung" die Worte "auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens" eingefügt.

32. Im § 32 Abs. 2 Z. 8 wird der Punkt am Ende durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z. 9 angefügt:

"9. die Zeiten, die gemäß Z. 1 bis Z. 8 zur Gänze anzurechnen sind, auch dann, wenn diese Zeiten von Staatsangehörigen der EWR-Mitgliedsstaaten in entsprechenden Einrichtungen eines EWR-Mitgliedsstaats zurückgelegt wurden."

33. Im § 32 Abs. 4 Z. 2, § 42 Abs. 2, § 48 Abs. 5 und § 56 Abs. 3 Z. 4 wird das Zitat "§§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" jeweils durch das Zitat "§§ 15 bis 15d und 15i des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 6 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" ersetzt.

34. § 32 Abs. 8 zweiter Satz lautet:

"Nicht voranzusetzen sind ferner die im Abs. 2 Z. 1, Z. 2 und Z. 3 angeführten Zeiten, soweit sie in einen gemäß Abs. 2 Z. 7 oder 8 zu berücksichtigenden Zeitraum fallen."

35. Dem § 32 werden folgende Abs. 11 und 12 angefügt:

"(11) Wurde ein früheres Landesdienstverhältnis des Vertragsbediensteten wegen Ausgliederung der Anstalt, des Betriebs, des Betriebsteils oder der Einrichtung, an der er tätig war, aus dem Land beendet und hat der Vertragsbedienstete im Rahmen eines Dienstverhältnisses weiterhin an derselben Anstalt, Betrieb, Betriebsteil oder Einrichtung Dienst versehen, ist die Zeit dieses späteren Dienstverhältnisses bei der Festsetzung des Vorrückungsstichtags bis zum Höchstausmaß von drei Jahren wie eine Dienstzeit zum Land Oberösterreich zu behandeln. Die Zeit ist zur Gänze wie eine Dienstzeit zum Land Oberösterreich zu behandeln, wenn die Ausgliederung im Sinn eines Betriebsübergangs rückgängig gemacht wird.

(12) Eine Berücksichtigung nach Abs. 11 ist ausgeschlossen, wenn

1. dem Vertragsbediensteten aus Anlass der Ausgliederung die Möglichkeit eingeräumt worden ist, seinen Dienst an der ausgegliederten Einrichtung weiterhin im Rahmen eines Landesdienstverhältnisses auszuüben, und er sich für die Beendigung des Landesdienstverhältnisses entschieden hat oder

2. der Vertragsbedienstete beim Ausscheiden aus dem Landesdienst eine Abfertigung erhalten und diese dem Land nicht zurückgezahlt hat."

36. Im § 33 Abs. 3 und in der Überschrift von § 35 wird der Ausdruck "Invalide" jeweils durch den Ausdruck "Vertragsbedienstete mit Behinderung" ersetzt.

37. § 34 Abs. 3 und 4 lauten:

"(3) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten, ändert sich auch das Ausmaß des gesamten noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs entsprechend dem neuen Beschäftigungsausmaß.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs nach § 48 oder

2. einer Außerdienststellung nach § 30a oder § 30c oder

3. einer gänzlichen Dienstfreistellung,

gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubs, der Außerdienststellung oder der Dienstfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht."

38. Im § 35 Abs. 2 wird nach der Wortfolge "Minderung der Erwerbsfähigkeit" die Wortfolge "bzw. Grad der Behinderung" eingefügt.

39. § 37 Abs. 3 Z. 2 lautet:

"2. vermindert sich entsprechend, wenn der Vertragsbedienstete teilzeitbeschäftigt ist (§ 25a) oder dem Vertragsbediensteten eine Dienstfreistellung oder eine teilweise Dienstfreistellung gewährt worden ist."

40. Dem § 45 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Abweichend von Abs. 1 und 2 gebührt jedoch in den ersten sechs Monaten eines Dienstverhältnisses eine Urlaubsabfindung jeweils maximal in dem Ausmaß, das den Tagen, an denen tatsächlich Dienst geleistet wurde, entspricht."

41. Im § 46 zweiter Satz wird das Wort "Urlaubabfindung" durch das Wort "Urlaubsabfindung" ersetzt.

42. Im § 50 Abs. 1 Z. 2 wird das Zitat "§ 15b Abs. 2 Z. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979" durch das Zitat "§ 15d Abs. 2 Z. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979" ersetzt.

43. § 50 Abs. 3 lautet:

"(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 teilzeitbeschäftigt (§ 25a) oder dienstfreigestellt (§ 30a und § 30d) ist."

44. Im § 51 Abs. 1 Z. 8 wird der Punkt am Satzende durch das Wort "oder" ersetzt und folgende Z. 9 angefügt:

"9. wenn der Vertragsbedienstete, dessen Dienstverhältnis nicht bereits auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, von einer befristeten Funktion nach § 12 oder § 17 des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 vorzeitig abberufen wird."

45. Dem § 51 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Bis zur Feststellung der Rechtsunwirksamkeit durch das Gericht ist die ausgesprochene Kündigung oder Entlassung jedenfalls rechtswirksam."

46. § 53 Abs. 1 zweiter Satz entfällt.

47. Im § 56 Abs. 3 Z. 2 lit. c wird das Zitat "(§ 15 Abs. 6 Z. 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 2 Abs. 2 Z. 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes)" durch das Zitat "(§ 15c Abs. 1 Z. 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 5 Abs. 1 Z. 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes)" ersetzt.

48. Im § 56 Abs. 3 Z. 3 wird das Zitat "§§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" durch das Zitat "§§ 15, 15a, 15c, 15d und 15i des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2, 3, 5, 6 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes" ersetzt.

49. Dem § 56 wird folgender Abs. 16 angefügt:

"(16) Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung, für die die Voraussetzungen für Altersteilzeitgeld gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorliegen, bemisst sich die Abfertigung abweichend vom Abs. 9 auf der Grundlage des Beschäftigungsausmaßes vor dessen Herabsetzung."

50. Nach § 56 wird folgender § 56a eingefügt:

"§ 56a

Pensionskasse

(1) Das Land Oberösterreich kann seinen Vertragsbediensteten eine Pensionskassenzusage im Sinn des § 2 Z. 1 Betriebspensionsgesetz (BPG) erteilen.

(2) Soweit dies zur Regelung der Pensionskassenvorsorge nach Abs. 1 erforderlich ist, ist mit der Dienstnehmervertretung eine Vereinbarung im Sinn des § 3 BPG abzuschließen. Diese Vereinbarung hat insbesondere Regelungen über das Beitrags- und Leistungsrecht zu enthalten."

51. Dem § 57 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) § 4 Abs. 4 ist nicht auf Sonderverträge anzuwenden, die für die Betrauung (Weiterbestellung) mit einer leitenden Funktion im Sinn des § 8 oder § 13 des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 abgeschlossen werden."

52. Im § 60 Abs. 1 und Abs. 2 wird das Zitat "§ 8 bzw. § 12 des O.ö. Objektivierungsgesetzes 1990" durch das Zitat "§ 8 oder § 13 des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994" ersetzt.

53. Dem § 60 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Wird der Inhaber der Funktion nach § 12 Abs. 7 Z. 2 oder § 17 des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994 vorzeitig von der befristeten Funktion abberufen, sind die Abs. 1 und 2 sowie die §§ 10 und 10a anzuwenden, sofern das Dienstverhältnis nicht ohnedies gemäß § 51 Abs. 1 Z. 9 endet."

54. Im § 63 Abs. 2 Z. 1 wird das Zitat "(§ 62 Abs. 4)" durch das Zitat "(§ 62 Abs. 7)" ersetzt.

55. Im § 66 treten anstelle des bisherigen Abs. 2 folgende neue Abs. 2 und 3:

"(2) Für die Ermittlung einer allfälligen Ergänzungszulage nach § 19 Abs. 8 ist als Vergleichsbezug der bisherigen Einstufung anstelle des Entgelts, das dem Vertragslehrer im Entlohnungsschema II L gebührt, jenes Monatsentgelt heranzuziehen, das dem Vertragslehrer in seiner Einstufung im Entlohnungsschema II L gebührt hätte, wenn auf dieses Schema die für das Entlohnungsschema I L maßgebenden Entlohnungsvorschriften anzuwenden wären.

(3) Wird aus Anlass der Überstellung das Beschäftigungsausmaß herabgesetzt oder lag das bisherige Beschäftigungsausmaß über der für Vollbeschäftigung im Entlohnungsschema I L vorgeschriebenen Höchstwochenstundenzahl, ist für die Ermittlung einer allfälligen Ergänzungszulage das gemäß Abs. 2 für die bisherige Verwendung heranzuziehende Monatsentgelt unter Zugrundelegung des neuen Beschäftigungsausmaßes, höchstens jedoch das für Vollbeschäftigung vorgeschriebene Beschäftigungsausmaß, heranzuziehen."

56. § 68 Abs. 2 letzter Satz lautet:

"Soweit dadurch eine volle Lehrverpflichtung nicht überschritten wird, ist auf die Vergütung § 61 Abs. 7 Z. 2 Oö. Landes-Gehaltsgesetz anzuwenden."

57. Nach § 68 wird folgender § 68a eingefügt:

"§ 68a

Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen und für die

Vorbereitung auf die mündliche Prüfung

(1) Den Vertragslehrern des Entlohnungsschemas I L gebühren die Vergütungen für Schul- und Unterrichtspraktika nach den §§ 62 bis 63 Gehaltsgesetz 1956, die Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen nach § 63a Gehaltsgesetz 1956 und die Abgeltung für die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung im Rahmen einer Reifeprüfung, Diplomprüfung und Abschlussprüfung nach § 63b Gehaltsgesetz 1956.

(2) Den Vertragslehrern des Entlohnungsschemas II L gebühren die Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen nach § 63a Gehaltsgesetz 1956 und die Abgeltung für die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung im Rahmen einer Reifeprüfung, Diplomprüfung und Abschlussprüfung nach § 63b Gehaltsgesetz 1956."

58. Im § 69 Abs. 2 entfällt die Wortfolge "14 Tage nach Dienstantritt".

59. Nach § 69 wird folgender § 69a eingefügt:

"§ 69a

Dienstfreistellung wegen Ausübung eines Mandats

im Nationalrat, im Bundesrat, in einem Landtag und für Gemeindemandatare

(1) § 30a Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Vertragslehrern an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr tritt.

(2) § 30d ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Vertragslehrern die Gewährung der erforderlichen freien Zeit bis zum Höchstausmaß von 45 Unterrichtsstunden, bei Bürgermeistern bis zu 90 Unterrichtsstunden möglich ist."

60. Nach § 72 wird folgender 3. Abschnitt (§§ 72a bis 72c) eingefügt; die bisherigen Abschnitte 3 und 4 erhalten die Bezeichnung "4. und 5. ABSCHNITT":

"3. ABSCHNITT

§ 72a

Verwaltungspraktikum

(1) Mit Personen, die ein Universitätsstudium abgeschlossen haben, kann ein Dienstverhältnis als Verwaltungspraktikant (Verwaltungspraktikum) eingegangen werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre wissenschaftliche Berufsvorbildung durch eine praktische Tätigkeit in der Landesverwaltung zu ergänzen.

(2) Das Verwaltungspraktikum darf einschließlich der Probezeit (§ 4 Abs. 2) höchstens neun Monate dauern.

(3) Auf Verwaltungspraktikanten sind, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des 1. Abschnitts mit Ausnahme der §§ 10, 10a, 15 bis 20, 21 Abs. 2, §§ 22, 24 bis 28, 29 Abs. 2, 3 und 9, §§ 30 bis 30d, 32 bis 36, 38 bis 40, 41, 44 bis 46, 48 bis 50, 53, 54, 56 bis 60 sinngemäß anzuwenden.

§ 72b

Rechte der Verwaltungspraktikanten

(1) Dem Verwaltungspraktikanten gebührt für die Dauer des Verwaltungspraktikums ein monatlicher Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 80 % des Monatsentgelts des Entlohnungsschemas I, Entlohnungsgruppe a, Entlohnungsstufe 1.

(2) Dem Verwaltungspraktikanten gebühren die Kinderzulage gemäß § 4 Oö. Landes-Gehaltsgesetz und der Fahrtkostenzuschuss gemäß § 20b Oö. Landes-Gehaltsgesetz, jedoch keine sonstigen Zulagen oder Nebengebühren. Es gilt die Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift mit Ausnahme des 5., 6. und 7. Abschnitts.

(3) Der Verwaltungspraktikant hat Anspruch auf Erholungsurlaub im Gesamtausmaß von 20 Arbeitstagen, wobei in den ersten vier Monaten des Verwaltungspraktikums das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat zwei Arbeitstage pro Monat beträgt.

(4) Ist der Verwaltungspraktikant ein für die Dauer des Verwaltungspraktikums karenzierter Landesbeamter (§ 82 Oö. LBG) oder Vertragsbediensteter (§ 48), ist hinsichtlich der Regelungen des Erholungsurlaubs die Karenzierung nicht zu berücksichtigen. Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

(5) Hinsichtlich der Ansprüche bei Dienstverhinderung durch Unfall oder Krankheit gilt § 29 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass ein Anspruch auf den Ausbildungsbeitrag nach Abs. 1 und die Kinderzulage bis zur Dauer von höchstens 20 Kalendertagen besteht.

(6) Für Vertragsbedienstete, die für die Dauer des Verwaltungspraktikums gemäß § 48 karenziert werden, wird die Zeit des Verwaltungspraktikums mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Gänze für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, wirksam.

§ 72c

Beendigung des Verwaltungspraktikums

(1) Das Verwaltungspraktikum endet abweichend vom § 51 überdies

1. durch Zeitablauf oder

2. durch schriftliche Erklärung des Verwaltungspraktikanten oder

3. durch schriftliche Erklärung des Dienstgebers aus den im § 53 Abs. 2 Z. 1, 2, 3**,** 5 oder 6 genannten Gründen oder

4. während der Probezeit (§ 4 Abs. 2) jederzeit durch Erklärung des Dienstgebers oder des Verwaltungspraktikanten.

(2) Eine schriftliche Erklärung gemäß Abs. 1 Z. 2 und 3 beendet das Verwaltungspraktikum vorzeitig. Die Erklärung ist spätestens zehn Arbeitstage vor der beabsichtigten Beendigung des Verwaltungspraktikums bekanntzugeben.

(3) Für Vertragsbedienstete, die für die Dauer des Verwaltungspraktikums gemäß § 48 karenziert wurden, beendet eine Kündigung nach § 53 oder eine Entlassung nach § 55 sowohl das Verwaltungspraktikum als auch das karenzierte Dienstverhältnis zum Land.

(4) Für Landesbeamte, die für die Dauer des Verwaltungspraktikums gemäß § 82 Oö. LBG karenziert wurden, bewirkt die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nach §§ 14 oder 15 Oö. LBG gleichzeitig die Beendigung des Verwaltungspraktikums."

61. § 73 lautet:

"§ 73

Anwendung sonstiger

landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften

(1) Auf Vertragsbedienstete sind die für Landesbeamte geltenden Bestimmungen über

1. den Dienstpostenplan,

2. die Dienstausbildung und Fortbildung sowie die Dienstprüfung und

3. die Funktionstitel

sinngemäß anzuwenden.

(2) Das Mutterschutzgesetz 1979 ist - unbeschadet seiner Geltung für Vertragsbedienstete, die in Betrieben tätig sind - auch auf jene Vertragsbediensteten anzuwenden, die nicht in Betrieben tätig sind. § 15e Abs. 1 MSchG gilt jedoch nur nach Maßgabe des § 14 dieses Landesgesetzes.

(3) Das Eltern-Karenzurlaubsgeldgesetz und das Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991 sind auf alle Vertragsbediensteten anzuwenden."

62. § 74 lautet:

"§ 74

Verweisungen

(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgender Fassung anzuwenden:

- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2000;

- Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 177/1966, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 48/1997;

- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/2000;

- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1997, BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2000 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 103/2000;

- Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/2000;

- Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl. Nr. 313/1994, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 15/2000;

- Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1998;

- Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 88/1999;

- Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 14/2000;

- Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169 zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 81/2000;

- Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 106/1999;

- Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 83/2000;

- Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 139/1997;

- Bundesgesetz über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen, BGBl. Nr. 463/1974, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 8/2000;

- Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 6/2000;

- Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Nr. 574/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 61/1997;

- Fachhochschul-Studiengesetz, BGBl. Nr. 340/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 72/1998;

- Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 83/2000;

- Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 95/2000;

- Gehaltskassengesetz 1959, BGBl. Nr. 254, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 104/1985;

- Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2000;

- Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/1999;

- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 88/1999;

- Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/1999;

- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 96/2000;

- Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 94/2000;

- Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 94/2000;

- Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999;

- Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/1999;

- Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2000;

- Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 134/1998;

- Strafprozeßordnung 1975, BGBl. Nr. 631, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 108/2000;

- Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 78/2000;

- Unvereinbarkeitsgesetz 1983, BGBl. Nr. 330, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 191/1999;

- Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 94/2000;

- Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2000;

- Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 28/2000."

63. Nach § 78 wird folgender § 79 angefügt:

"§ 79

Übergangsbestimmungen zur Oö. LVBG-Novelle 2000

(1) § 21a Abs. 2 und 3 sind auf Forderungen anzuwenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Oö. LVBG-Novelle 2000 nicht bereits verjährt und nicht Gegenstand eines zu diesem Zeitpunkt anhängigen gerichtlichen Verfahrens sind.

(2) Auf Vertragsbedienstete, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Oö. LVBG-Novelle 2000 in einem Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehen, sind § 32 Abs. 2 Z. 2 und Z. 4 lit. d, e und f in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Oö. LVBG-Novelle 2000 bereits genehmigte bzw. nicht untersagte Nebenbeschäftigungen gelten im Sinn des § 14 Oö. LVBG in der Fassung der Oö. LVBG-Novelle 2000 als genehmigt."

Artikel II

Es treten in Kraft:

- Z. 6 und Z. 60 (§ 4 Abs. 6, §§ 72a bis 72c) rückwirkend mit 1. Jänner 2001;

- Z. 9 (§ 14) rückwirkend mit 1. März 1999;

- Z. 14, 20, 22, 50 (§ 23 Abs. 3, § 24 Abs. 7, § 28 Abs. 3 und 4, § 56a) rückwirkend mit 1. Juli 1998;

- Z. 23, 49 und 58 (§ 29 Abs. 1, § 56 Abs. 16, § 69 Abs. 2) rückwirkend mit 1. Jänner 2001;

- Z. 26 (§§ 30a bis 30d) rückwirkend mit 1. Juli 1998;

- Z. 30, 31 und 55 (§ 32 Abs. 2 Z. 6 Einleitungssatz und lit. b und § 66 Abs. 2 und 3) rückwirkend mit 1. September 1997;

- Z. 57 (§ 68a) wie folgt:

§ 68a Abs. 1: rückwirkend mit 1. April 1999;

§ 68a Abs. 2: soweit sich diese Bestimmung auf § 63b Oö. Landes-Gehaltsgesetz bezieht, rückwirkend mit 1. April 1999; soweit sich diese Bestimmung nicht auf § 63b Oö. Landes-Gehaltsgesetz bezieht, rückwirkend mit 1. September 1998;

- Z. 59 (§ 69a) rückwirkend mit 1. Juli 1998;

- die übrigen Bestimmungen mit 1. April 2001.