

# Beilage 996/2001 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXV. Gesetzgebungsperiode

## Bericht

### des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung

betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001 erlassen wird und das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, die Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift, das Oö. Karenzurlaubsgeldgesetz 2000 und das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz geändert werden  
(Oö. Gehaltsreformgesetz)

(Landtagsdirektion: L-286/4-XXV)

## A. Allgemeiner Teil

### I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs:

1. Das Gehaltssystem der Beamten ist derzeit an das Dienstklassensystem gebunden. Dieses System steht der auch für den öffentlichen Dienst notwendigen Ausrichtung nach Leistung und Effizienz sowie nach höherer Mobilität entgegen, weil es die mit hervorgehobenen und verantwortungsvollen Aufgaben verbundenen Leistungen nicht unmittelbar, sondern - dem Dienstaltersprinzip verhaftet - mit großer Verzögerung erst im letzten Laufbahndrittel abgilt. Es bietet jüngeren Beamten wenig Leistungsanreiz und schränkt die Möglichkeit des Landes ein, entsprechend qualifiziertes Personal zu gewinnen.
2. Der Monatsbezug in den einzelnen Besoldungsgruppen und innerhalb dieser in den Verwendungsgruppen setzt sich aus dem Gehalt und einer Reihe von Zulagen zusammen und bietet somit wenig Transparenz.
3. Für Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich bestehen derzeit von der Entlohnung der Beamten verschiedene Gehaltsansätze. Durch die Einbeziehung der Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata I und II in die Gehaltsreform wird diese ungleiche Entlohnung für zum Teil gleiche Aufgaben aufgehoben.
4. Der vorliegende Gesetzesentwurf schafft also für alle Personen eine gleiche Entlohnung, unabhängig, ob sie Vertragsbedienstete oder Beamte sind bzw. werden. Weiters soll es - in teilweiser Abkehr der bisher vorwiegend aus- bzw. vorbildungsorientierten Gehalts- bzw. Entlohnungsschemata - eine ausschließlich funktions- bzw. verwendungsorientierte Entlohnung geben, wobei der überwiegende Teil des Landesdienstes in 25 Funktionslaufbahnen eingereiht wird. Durch den fast gänzlichen Entfall der bisher zum Teil kasuistischen und komplizierten Zulagenregelungen wird mehr Transparenz geboten.

Durch höhere Anfangsgehälter, länger werdende Vorrückungszeiträume gegen Ende der Berufslaufbahn und geringere Vorrückungsbeträge soll bei grundsätzlich gleicher Aktivverdienstsumme eine Abflachung der "Gehaltskurve" erreicht werden.

5. Im Wesentlichen enthält dieses Landesgesetz folgende Neuerungen:

#### 5.1. Gehaltssystem:

- Gleiche Entlohnung für Vertragsbedienstete und Beamte;
- Entfall der Entlohnungsschemata (VB I und VB II) und der Entlohnungsgruppen (a, b, c, d und e sowie p1 bis p5) bei Vertragsbediensteten;
- Entfall der Verwendungsgruppen (A, B, C, D und E) und Dienstklassen (I bis IX) bei den Beamten;
- verwendungsorientierte Einstufung und Bezahlung;
- Abschaffung der Zulagen (Leistungszulage, Verwendungszulage, Ergänzungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Verwaltungsdienstzulage, Teuerungszulage, Erzieherzulage, Dienstzulage, Dienstalterszulage, etc.), ausgenommen der Gehaltszulage;
- Einteilung der Verwendungen in insgesamt 25 Funktionslaufbahnen (LD);

- Einstufung nach mit der Verwendung erforderlichem Wissen, Denkleistung und Verantwortung (in Anlehnung an das Bewertungssystem des Bundes) durch Verordnung oder Einzelbewertung;
- Vorrückung in Biennien, Triennien und Quadriennien je nach Dienstalter (Abflachung der Gehaltskurve);
- starre Vorrückungsbeträge innerhalb einer Funktionslaufbahn (LD);
- Wechsel von einer LD in eine andere LD unter Wahrung des Versetzungsschutzes;
- 5%ige Gehaltskürzung im ersten Jahr;
- weitgehende Vereinheitlichung der allgemeinen Bezugsregelungen (Anfall, Einstellung, Verjährung, etc.) für VB und Beamte.

## 5.2. Beurteilung:

- Straffung der Beurteilungskriterien ("entsprechend", "nicht entsprechend");
- 10 % Gehaltskürzung bei erstmaliger nicht entsprechender Dienstleistung;
- Vereinfachung des Beurteilungsverfahrens für Beamte; Entfall einer Dienstbeurteilungskommission;
- erstmalige gesetzliche Regelung des Beurteilungsverfahrens für Vertragsbedienstete.

## 6. Systematik der Gehaltsreform und legislative Umsetzung:

Orientiert an der Besoldungsreform des Bundes, Aufgaben gemessen an den Anforderungen an

- das Wissen,
- die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und
- die Verantwortung

entsprechend zu bewerten und der Bewertung folgend zu entlohnen, soll diese Gehaltsreform einer leistungsorientierten und sohin gerechten Entlohnung zum Durchbruch verhelfen.

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich dabei aus der Arbeitsplatzbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung wird davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht werden, wie sie im Durchschnitt von Beamten in der jeweiligen Verwendung erwartet werden können. Für besondere Einzelleistungen, etwa im Zusammenhang mit der Abwicklung von Projekten, besteht weiterhin die Möglichkeit, diese mit einer entsprechenden Belohnung zu honorieren.

Abgesehen von den Kriterien, anhand welcher die Bewertung eines Arbeitsplatzes auszurichten und festzulegen ist (vgl. § 137 Abs. 3, § 143 Abs. 3 und § 147 Abs. 3 BDG), unterscheidet sich das vorliegende System von jenem des Bundes, insbesondere auch im Rahmen der legislatischen Umsetzung:

Der Gesetzgeber berücksichtigt dabei den verfassungsrechtlichen Grundsatz nach Artikel 18 Abs. 1 B-VG, wonach Verordnungen nur "auf Grund der Gesetze" erlassen werden dürfen. Dies bedeutet im Sinn der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs, dass eine Verordnung bloß präzisieren darf, was in "wesentlichen Konturen" bereits im Gesetz selbst vorgezeichnet wurde (vgl. die ständige Rechtsprechung, VfSlg. 7945/1976, 9226/1981, 9227/1981, 11.639/1988 u.a.). Im Sinn des Prinzips der Vorausbestimmung des Verordnungsinhalts durch das Gesetz (vgl. VfSlg. 4644/1964, 4662/1964, 5373/1966, 7945/1976) müssen aus dem Gesetz alle wesentlichen Merkmale der beabsichtigten Regelung ersehen werden können; eine bloß formal-gesetzliche Delegation, die der Verwaltungsbehörde eine den Gesetzgeber supplierende Aufgabe zuweisen würde, wäre im Widerspruch mit Artikel 18 Abs. 1 (und 2) B-VG.

In diesem Zusammenhang ist auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 26. Juni 1992, VfSlg. 13.136/1992, zu verweisen, wonach der Gerichtshof eine gehaltsrechtliche Bestimmung mit Artikel 18 Abs. 1 B-VG konform beurteilte, "ungeachtet einer gewissen Unbestimmtheit" der in dieser Vorschrift verwendeten Begriffe ("besondere dienstliche Rücksichten", "bisherige Berufslaufbahn ... des Beamten", "künftige Verwendung ... des Beamten").

Der oberösterreichische Landesgesetzgeber legt im zweiten Abschnitt dieses Landesgesetzes (§§ 20 ff) die Grundsätze fest, unter welchen die Bewertung im Einzelfall durch die Vollziehung vorzunehmen

ist. Zusätzlich zu den Kriterien (Wissen, Denkleistung und Verantwortung) bestimmt der Gesetzgeber in seinem § 22 Abs. 2, in welchem Rahmen die einzelnen Kriterien für die Gesamtbewertung zu bemessen sind (so ist z.B. beim Fachwissen zwischen einfachen Fähigkeiten und Kenntnissen als unterste Stufe bis hin zur Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen als oberste Stufe zu differenzieren).

Dem Ordnungsgeber wird es u.a. obliegen,

- im gesetzlich vorgegebenen Rahmen (§ 22 Abs. 2) eine Abstufung vorzunehmen, anhand welcher die einzelnen Bewertungskriterien zu bemessen sind und

- auf der Basis der für die Arbeitsplatzbewertung maßgeblichen Kriterien (§ 22 Abs. 1) Gruppen von Landesbediensteten den 25 Funktionslaufbahnen zuzuweisen.

Im Sinn des Legalitätsprinzips und der dazu ergangenen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs gibt das Oö. Gehaltsgesetz 2001 die Grundsätze vor, indem es einerseits bestimmt, anhand welcher Kriterien die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes zu messen ist und andererseits innerhalb welchen Rahmens die einzelnen Bewertungskriterien zu differenzieren sind.

Soweit Funktionen nicht bereits durch Verordnungen einer bestimmten Funktionslaufbahn zuzuordnen sind, sind Aufgabengebiete anhand der gesetzlich festgelegten Kriterien (Fachwissen, Managementwissen, Umgang mit Menschen, Denkraum, Denkanforderung, Handlungsfreiheit, Dimension nach finanziellen Auswirkungen des Verwaltungshandelns pro Jahr, Dimension nach internen und externen nicht finanziellen Auswirkungen des Verwaltungshandelns und Einfluss auf Ergebnisse - differenziert nach den durch Verordnung konkretisierten Abstufungen) im Einzelfall zu bewerten, wobei im Rahmen der Einzelfallbewertung die durch Verordnung zugeordneten Gruppen von Landesbediensteten zu einzelnen Funktionslaufbahnen als Richtwerte dienen.

Dieses System ist im Vergleich zu jenem des Bundes, welches bereits durch den Gesetzgeber bestimmte Verwendungen einer konkreten Verwendungsgruppe und in weiterer Folge einer bestimmten Funktionsgruppe zuweist, von Vorteil:

Die vom Bund mit der umfassenden Aufzählung von Richtverwendungen beabsichtigte Transparenz relativiert sich insofern, als hinsichtlich der Aufgabeninhalte der als Richtverwendungen ausgewählten Arbeitsplätze ein bestimmter - in der Vergangenheit liegender - Stichtag normiert wurde (vgl. § 137 Abs. 2 sowie § 244 Abs. 2 für den Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes, wobei letzterer festlegt, dass für den Wert eines als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes der 1. Jänner 1994 maßgeblich ist). Es ist sohin jeweils zu hinterfragen, wie dieser Arbeitsplatz "damals" gestaltet war.

Wie in der Regierungsvorlage 1577, BgI.NR. XVIII. GP., 163 betont wurde, entfällt damit "der Novellierungsdruck bei inhaltlichen Änderungen der Richtverwendung und eine sich daraus allenfalls ergebende nicht mehr richtige Zuordnung dieser Arbeitsplätze".

Um den oberösterreichischen Landesbediensteten Transparenz zu bieten, die aktuell ist und sich nicht auf einen in der Vergangenheit liegenden Stichtag bezieht, soll von der Festschreibung von Richtverwendungen auf der Ebene des Gesetzes abgesehen werden. In einer sich immer schneller ändernden Organisation auch im Bereich des öffentlichen Dienstes scheint die Verordnung das bessere Instrument, um relativ rasch auf Änderungen im Bereich der Arbeitsplätze und somit auch der Bewertung dieser reagieren zu können.

## **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 Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen.

## **III. Finanzielle Auswirkungen:**

Durch die Anhebung der Anfangsgehälter ist bis zum Jahr 2032 mit jährlichen Mehrkosten für das Land Oberösterreich zu rechnen; ab dem Jahr 2033 ist das neue Gehaltssystem mit nachhaltigen Einsparungen für das Land Oberösterreich verbunden - das Einsparungspotential wird sich ab dem Jahr 2050 bei rd. 130 Mio. S pro Jahr stabilisieren.

Über den Zeitraum der nächsten 45 Jahre (vom Jahr 2001 bis zum Jahr 2045) betrachtet - also unter Berücksichtigung von Jahren mit finanzieller Mehrbelastung sowie von Jahren mit Einsparungen - betragen die mittleren Mehrkosten 39 Mio. Schilling pro Jahr.

Durch den Wegfall einer Dienstbeurteilungskommission im Beurteilungsverfahren der Beamten kommt es zu Einsparungen.

Kostenberechnungen von im Oö. Gehaltsgesetz 2001 enthaltenen ausgewählten Leistungsprozessen sind der folgenden Kostenabschätzung zu entnehmen:

1. Analyse der Leistungsprozesse
2. Dokumentation der einzelnen Leistungsprozesse
3. Abschätzung der Arbeitszeit, getrennt nach Leistungsprozessen
4. Abschätzung der Vollzugshäufigkeit
5. Berechnung der Personalkosten
6. Abschätzung der Vollzugskosten
7. Zusätzlich erforderliches Personal

### **1. Analyse der Leistungsprozesse:**

**Leistungsprozess 1** Erlassung von Verordnungen (§§ 21, 22 Abs. 3, 24 Abs. 3 und 25 Oö. GG 2001)

Die Oö. Landesregierung hat eine Verordnung über die Einreihung der Verwendungen im Landesdienst, über die Abstufungen der Bewertungskriterien und über die besonderen Einreihungsvoraussetzungen für die provisorische Einreihung zu erlassen. Sie kann eine Verordnung über die besonderen Einreihungsvoraussetzungen für die Einreihung in eine Funktionslaufbahn erlassen.

**Leistungsprozess 2** Einzelbewertung einer Verwendung (§ 23 Oö. GG 2001; § 57 Oö. GG 2001)

Wenn die Bewertung und Einreihung einer Verwendung nicht bereits in der Verordnung nach § 21 erfolgt ist, weil sie sich keiner Gruppe zuordnen lässt, ist die Verwendung im Einzelfall zu bewerten und in eine LD einzureihen.

**Leistungsprozess 3** Gewährung einer Gehaltszulage (§ 31 Oö. GG 2001)

Für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn nicht abgegolten sind, kann eine Gehaltszulage gewährt werden, wenn wichtige Interessen des Landes dies erfordern.

**Leistungsprozess 4** Gewährung einer Dienstvergütung (§ 38 Oö. GG 2001)

Landesbediensteten kann eine Dienstvergütung gewährt werden, wenn sie Dienste unter besonders erschwerten Umständen oder besonderen Gefahren oder besonders anspruchsvolle Dienste mit vergleichbarem Mehraufwand verrichten und diese nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind.

**Leistungsprozess 5** Dienstbeurteilung von Vertragsbediensteten (§§ 60a bis 60g und 78a Oö. LVBG)

Vertragsbedienstete sollen künftighin wiederholt dienstbeurteilt werden.

### **2. Dokumentation der einzelnen Leistungsprozesse:**

**Leistungsprozess 1** Erlassung von Verordnungen (§§ 21, 22 Abs. 3, 24 Abs. 3 und 25 Oö. GG 2001)

- Arbeitsplatzbewertung und Festlegung der Einreihung der Verwendungen im Landesdienst
- Festlegung der besonderen Einreihungsvoraussetzungen
- Erarbeitung eines Entwurfs für die Verordnung

**Leistungsprozess 2** Einzelbewertung einer Verwendung (§ 23 Oö. GG 2001; § 57 Oö. GG 2001)

- Arbeitsplatzbeschreibung einholen und gegebenenfalls Prüfung vor Ort
- Zuordnung der Kennwerte anhand der vorgegebenen Kriterien
- Vergleich mit den Gruppen lt. Verordnung
  - bescheidmäßige oder vertragliche Regelung
  - Schreivarbeiten

**Leistungsprozess 3** Gewährung einer Gehaltszulage (§ 31 Oö. GG 2001)

- Prüfung des Antrags gegebenenfalls auch vor Ort
- Erstattung eines Gutachtens (besondere Tätigkeit, wichtige Interessen des Landes, Bemessung)
  - bescheidmäßige oder vertragliche Regelung
  - Schreivarbeiten

**Leistungsprozess 4** Gewährung einer Dienstvergütung (§ 38 Oö. GG 2001)

Wie Leistungsprozess 3, jedoch zum Teil weniger aufwendig, wenn generelle Regelungen vorliegen.

**Leistungsprozess 5** Dienstbeurteilung von Vertragsbediensteten (§§ 60a bis 60g und 78a Oö. LVBG)

- Dienstbeschreibung durch Vorgesetzten
- Besprechung mit Vertragsbediensteten
- Festsetzung der Dienstbeurteilung durch Dienststellenleiter

**3. Abschätzung der Arbeitszeit, getrennt nach Leistungsprozessen:****Leistungsprozess 1** Erlassung von Verordnungen (§§ 21, 22 Abs. 3, 24 Abs. 3 und 25 Oö. GG 2001)

	A			B			C		
	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt
Arbeitsplatzbewertung	6		Insges. 1039,20						
Entwurf	4								
Koordinierung mit PV	4	5	20						
Vorbegutachtung durch Verfassungsdienst	1	10	10						
Begutachtungsverfahren	3	25	75						
Kundmachung				1	4	4	1	4	4

**Leistungsprozess 2** Einzelbewertung einer Verwendung (§ 23 Oö. GG 2001; § 57 Oö. GG 2001)

	A			B			C			D		
	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt
Arbeitsplatz- beschreibung, Zuord-nung, Vergleich	1	1,5	1,5									
Bescheid/ Vertrag				1	0,5	0,5						
Schreib- arbeiten										1	0,33	0,33

(Durchschnittswert unter Einbeziehung von Bewertungen vor Ort)

**Leistungsprozess 3** Gewährung einer Gehaltszulage (§ 31 Oö. GG 2001)

	A			B			C			D		
	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt
Antrags- prüfu- ng, Gutachten, Befassung DN- Vertretung	1	1	1									
Bescheid/ Vertrag				1	0,5	0,5						
Schreib- Arbeiten										1	0,33	0,33

(Durchschnittswert unter Einbeziehung von Bewertungen vor Ort)

**Leistungsprozess 4** Gewährung einer Dienstvergütung (§ 38 Oö. GG 2001)

	A			B			C			d		
	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt
Antrags- prüfung, Gutachten, Befassung DN- Vertretung	1	0,8	0,8									
Bescheid/				1	0,5	0,5						

Vertrag												
Schreib- Arbeiten										1	0,25	0,25

(Durchschnittswert unter Einbeziehung von Bewertungen vor Ort)

	A			B			C			D		
	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt	Anzahl	Std.	Gesamt
Dienstbe- Schreibung durch Vor- gesetzten				1	0,25	0,25						
Besprech- ung mit VB				1	0,12	0,12						
Festset- zung der Dienstbe- urteilung durch Dienststel- lenleiter	1	0,12	0,12									

(Durchschnittswert unter Einbeziehung von Bewertungen vor Ort)

**Leistungsprozess 5** Dienstbeurteilung von Vertragsbediensteten (§§ 60a bis 60g und 78a Oö. LVBG)

**4. Abschätzung der Vollzugshäufigkeit:**

**Leistungsprozess 1** Erlassung von Verordnungen (§§ 21, 22 Abs. 3, 24 Abs. 3 und 25 Oö. GG 2001)

1, später Verordnungsnovellierungen möglich.

**Leistungsprozess 2** Einzelbewertung einer Verwendung (§ 23 Oö. GG 2001; § 57 Oö. GG 2001)

40 bis 60 pro Jahr

dabei sind Bewertungen im Rahmen der Option (§ 57 Oö. GG 2001) nicht berücksichtigt, da das Interesse an einer Option nicht vorhergesehen werden kann.

**Leistungsprozess 3** Gewährung einer Gehaltszulage (§ 31 Oö. GG 2001)

Ca. 200 bis 300 Fälle pro Jahr (geschätzt nach den derzeitigen Verfahren zur "finanziellen Verbesserung"), wobei dies am Anfang deutlich darunter liegen wird und erst mit steigender Zahl der Bediensteten, die unter das neue Gehaltssystem fallen, dieses Ausmaß erreichen wird.

**Leistungsprozess 4** Gewährung einer Dienstvergütung (§ 38 Oö. GG 2001)

Wie Leistungsprozess 3.

**Leistungsprozess 5** Dienstbeurteilung von Vertragsbediensteten (Art. IV Z. 2 und 3 Oö. LBerG)

= § 60a ff Oö. L-VBG sowie § 79 Oö. L-VB)

Im Hinblick auf die derzeitige Anzahl von Vertragsbediensteten und einer erforderlichen Beurteilung der Vertragsbediensteten alle fünf Jahre kann von ca. 3.000 Beurteilungsfällen pro Jahr ausgegangen werden.

## **5. Berechnung der Personalkosten:**

### **Leistungsprozesse 1 bis 4**

A: Beamte: 9,60 S/min. oder 965.000 S/Jahr VB: 7,80 S/min. oder 786.000 S/Jahr

B: Beamte: 5,90 S/min. oder 593.000 S/Jahr VB: 4,80 S/min. oder 483.000 S/Jahr

C: Beamte: 4,30 S/min. oder 430.000 S/Jahr VB: 3,50 S/min. oder 351.000 S/Jahr

D: Beamte: 3,40 S/min. oder 340.000 S/Jahr VB: 2,70 S/min. oder 277.000 S/Jahr.

## **6. Abschätzung der Vollzugskosten:**

### **Personalkosten:**

Die Erlassung der Verordnung (LP 1) kostet 747.907,20 S.

Eine Einzelbewertung einer Verwendung (LP 2) kostet 1.094,46 S.

Eine Gewährung einer Gehaltszulage (LP 3) kostet 806,46 S.

Die Gewährung einer Dienstvergütung (LP 4) kostet 678.30 S.

Die Dienstbeurteilung von Vertragsbediensteten (LP 5) kostet 166 S.

Zu diesen Personalkosten sind jeweils zusätzlich Sachkosten, Raumkosten und Verwaltungsgemeinkosten zuzurechnen.

Dabei sind

für **Sachkosten** (Arbeitsplatzausstattung, wie Computereinsatz, usw.)

12 % der Personalkosten

und für **Verwaltungsgemeinkosten** (Amtsleitung, Personalverwaltung usw.)

20 % der Personalkosten

anzusetzen.

Nicht übersehen werden darf, dass es sich bei diesen ermittelten Kosten um Schätzungen handelt. Der tatsächliche Kostenbetrag kann erst in der späteren Vollziehung dieses Gesetzes eruiert werden.

Gegenüber der derzeitigen Rechtslage verursacht dieses Gesetz lediglich durch die Erlassung der Verordnung (LP 1) einmalige Mehrkosten, wobei sich die erstmalige Erlassung der Verordnung am kostenintensivsten auswirkt. Dieser Leistungsprozess kann aber mit den vorhandenen Ressourcen abgedeckt werden. Spätere Novellierungen der Verordnung sind mit einem wesentlich geringeren Aufwand - vergleichbar mit den bisherigen Richtlinien- und Erlassänderungen - verbunden. Hier kommt es zu keinen Mehrkosten.

Die Leistungsprozesse 2, 3 und 4 finden in gleicher Weise bereits nach derzeitiger Rechtslage statt und können mit den vorhandenen Ressourcen abgedeckt werden. Sie verursachen daher keine zusätzlichen Kosten; dies gilt auch für den Leistungsprozess 5.

## **7. Zusätzlich erforderliches Personal:**

Ausgehend von obigen Ausführungen ist für das Land der Vollzug der angeführten Leistungsprozesse mit keinem Mehrbedarf an Personal verbunden.

## **IV. EU-Konformität:**

EU-Regelungen stehen diesem Landesgesetz nicht entgegen.



Art. 39 EGV (ex-Art. 48) sowie Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 wird entsprochen.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel I**

#### **(Oö. Gehaltsgesetz 2001)**

##### **Zu § 1 (Ziel):**

Die Darstellung von Laufbahnen soll im Vergleich zu bisher eine verbesserte Transparenz bieten. Weiters wird die Entlohnung durch die Abflachung der Aktivverdienstsumme sowie die erhöhte Funktionsbezogenheit stärker als bisher den verschiedensten Anforderungen des Landesdienstes gerecht.

##### **Zu § 2 (Anwendungsbereich):**

Der Terminus "Vertragsbediensteter" wird im § 2 Oö. LVBG, der Terminus "Beamter" wird im § 1 Oö. LBG definiert.

##### **Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):**

§ 3 enthält die wesentlichen Begriffsbestimmungen.

Soweit in diesem Gesetz von Landesbediensteten die Rede ist, sind sowohl Vertragsbedienstete als auch Beamte gemeint. Unter dem Begriff "Dienstverhältnis" ist sowohl das privatrechtliche als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich zu verstehen.

In der Ziffer 5 wird der Begriff "Verwendung" definiert, der sich inhaltlich mit dem Begriff "Verwendung" des Oö. LBG und des Oö. LVBG deckt, wenngleich er in diesen Gesetzen nicht eigens definiert ist.

##### **Zu § 4 (Bezüge):**

Unter dem Begriff "Monatsbezug" wird nunmehr der Gehalt und eine allenfalls gebührende Gehaltszulage verstanden (**Abs. 1**). Zur Gehaltszulage vgl. die Erläuterungen zu § 31.

Die im § 3 Abs. 2 Oö. Landes-Gehaltsgesetz angeführten Zulagen - ausgenommen die Kinderzulage und Gehaltszulage - sind nunmehr im Grundgehalt (§ 28) entsprechend berücksichtigt und abgegolten.

Mit dem Gehalt sind nicht nur die für die Verwendung typischerweise verbundenen Arbeitsleistungen abgegolten, sondern - in einem gewissen - Rahmen auch darüber hinausgehende Tätigkeiten (**Abs. 2**). Hier hat eine Gesamtbetrachtung der geleisteten Arbeit zu erfolgen, die nicht ergeben darf, dass der Landesbedienstete im Ergebnis dauernd Tätigkeiten verrichtet, die einer höheren Funktionslaufbahn (LD) zuzuordnen und entsprechend höher abzugelten wären.

Neben der reinen Arbeitsleistung sind allerdings auch die mit der Verwendung typischerweise verbundenen besonders erschwerten Umstände und besonderen Gefahren mit dem Gehalt abgegolten (**Abs. 3**) (vgl. dazu auch § 38 samt Erläuterungen).

**Abs. 4** definiert die Sonderzahlung und entspricht im Wesentlichen § 15 Abs. 3 Oö. LVBG (ähnlich: § 3 Abs. 3 Oö. Landes-Gehaltsgesetz).

##### **Zu § 5 (Anfall und Einstellung des Gehalts):**

Diese Bestimmung ist inhaltsgleich mit § 20 Oö. LVBG (ähnlich § 6 Oö. Landes-Gehaltsgesetz). § 6 Abs. 4 und 5 Oö. Landes-Gehaltsgesetz werden nicht übernommen.

Zu Abs. 5: Bisher wurde im § 13 Abs. 4 Oö. LGG (analog zu § 13 Abs. 4 Gehaltsgesetz), im § 20 Abs. 4 Oö. LVBG (analog zu § 17 Abs. 4 VBG; vgl. Art. IV Z. 1) die sog. "Dreißigstel-Regelung" angewendet: Gebührte das Monatsentgelt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf des Monats die Höhe des Monatsentgelts, so entfiel bisher gemäß § 20 Abs. 4 Oö. LVBG auf jeden Kalendertag ein 30stel des entsprechenden Monatsentgeltes. Gemäß § 13 Abs. 4 Oö. LGG war bisher bei Beamten vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubs ein 30stel des Monatsbezuges abzuziehen.

Der Wortlaut dieser Regelungen führte nicht nur bei Beamten und Vertragsbediensteten zu unterschiedlichen Ergebnissen, die nur durch eine Anpassung des Lohnverrechnungssystems nivelliert wurden.

(Fiktives Beispiel: Bezug = 30.000 S/Monat; 2 Tage Bezugskürzung würden bei einem VB in einem Monat mit 31 Kalendertagen einen Bezugsanspruch auf 29.000 S, beim Beamten 28.000 S in einem Monat mit 30 Kalendertagen bei beiden 28.000 S und im Februar ( 28 KT) beim VB 26.000 S und beim Beamten 28.000 S ergeben.)

Aus Anlass der Einführung eines neuen Gehaltssystems soll nunmehr - auch für die bereits im Landesdienst befindlichen Beamten und Vertragsbediensteten - die Aliquotierung von Monatswerten auf Tageswerte durch Einführung einer einheitlichen, rechnerisch leichter nachvollziehbaren und somit überschaubareren und transparenteren Regelung gestaltet werden, die derzeit schon zum Teil bei modernen Lohnverrechnungssystemen (z.B. SAP) verwendet wird.

An Stelle der Dreißigstel-Regelung wird auf die tatsächliche Länge der Kalendermonate abgestellt. Nach dem o.g. Beispiel stehen VB und Beamten künftig gleichermaßen in einem Monat mit 31 KT ca 28.065 S (= 29 : 31 x 30.000 S), in einem Monat mit 30 KT ca 28.000 S (= 28 : 30 x 30.000 S) und im Februar (28 KT) ca. 27.857 S (= 26 : 28 x 30.000 S) zu. (Februar im Schaltjahr: ca. 27.931 S = 27 : 29 x 30.000 S).

Fällt der gesamte Monatsbezug an, so bleibt es - wie bisher - bei dem für alle Kalendermonate einheitlichen Bezug.

Die Neuregelung ist - abgesehen von dem mit einer einmaligen Umstellung der Lohnverrechnung notwendigen Verwaltungsaufwand, der von den vorhandenen Ressourcen abgedeckt wird - kostenneutral.

#### **Zu § 6 (Auszahlung des Gehalts):**

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 21 Oö. LVBG (ähnlich § 7 Oö. Landes-Gehaltsgesetz). Neu ist, dass auch künftig bei Beamten der 15. jedes Kalendermonats Auszahlungstermin ist.

#### **Zu § 7 (Vorrückung):**

Auch im neuen Gehaltssystem rückt der Landesbedienstete je nach Vorrückungstichtag - innerhalb einer Funktionslaufbahn - automatisch in höhere Gehaltsstufen vor.

Neu ist hier, dass an Stelle einer fixen Vorrückung alle zwei Jahre (Biennien) mit zunehmendem Dienstalter die Vorrückung erst nach drei und schließlich erst nach vier Jahren (Triennien bzw. Quadriennien) eintritt. Dadurch wird - in Verbindung mit höheren Anfangsgehältern - eine Abflachung der Gehaltskurve bei gleicher Aktivverdienstsumme erreicht (**Abs. 2**).

Abs. 2 entspricht im Wesentlichen der Bestimmung für oö. Landesmusikschullehrer nach § 64a Oö. LVBG.

Die Vorrückungsbeträge innerhalb einer LD sind jeweils konstant. So ist der Vorrückungsbetrag in Schilling in der LD 12 von der Gehaltsstufe 4 auf 5 genauso hoch wie jener von der Gehaltsstufe 11 auf 12.

Von der Gehaltsstufe 5 erfolgt die Vorrückung in die Gehaltsstufe 6 nach zwei Jahren.

#### **Zu § 8 (Hemmung und Einstellung der Vorrückung):**

**Abs. 1** nennt die Hemmungsgründe des Nichtablegens einer für die dienstrechtliche Stellung des Landesbediensteten maßgebenden Prüfung sowie die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten. Die Hemmung tritt ex lege ein.

Unter einer für die dienstrechtliche Stellung des Landesbediensteten maßgebenden Prüfung ist insbesondere eine Prüfung im Rahmen der Dienstausbildung zu verstehen.

Die Zeit der Hemmung ist für die Vorrückung grundsätzlich nicht zu berücksichtigen (**Abs. 2**).

Im Unterschied zu § 10 Abs. 3 Oö. Landes-Gehaltsgesetz ist nach Beendigung des Disziplinarverfahrens die Vorrückung - unabhängig vom anstandslosen Verhalten des Beamten -

jedenfalls rückwirkend zu vollziehen, es sei denn, der Beamte wird entlassen, durch Erkenntnis in den Ruhestand versetzt oder er tritt aus (**Abs. 3 und 4**).

#### **Zu § 9 (Vorrückungstichtag):**

§ 9 entspricht im Wesentlichen § 12 Abs. 1 bis 5, 8, 9 und 11 Oö. Landes-Gehaltsgesetz und § 32 Abs. 1 bis 5, 8 und 9 Oö. LVBG.

An der Berechnung des Vorrückungstichtags hat sich durch das neue Gehaltssystem grundsätzlich nichts geändert. Nicht übersehen werden darf jedoch, dass vom Vorbildungsprinzip für die Einreihung abgegangen wurde. Nur dort, wo es in besonderen Fällen für den Landesdienst von Bedeutung ist, werden besondere Voraussetzungen für die Einreihung (etwa die Absolvierung eines Hochschulstudiums, die mehrjährige Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit) durch Verordnung geregelt (vgl. § 25).

**Abs. 5** sieht vor, dass Vordienstzeiten, die nach den vorhergehenden Absätzen für den Vorrückungstichtag nicht oder nur teilweise angerechnet würden, zur Gänze berücksichtigt werden können, wenn diese (berufliche) Tätigkeit oder dieses Studium oder die sonstige besondere Ausbildung (z.B. ein Fachhochschulstudium) für die erfolgreiche Verwendung im Landesdienst von besonderer Bedeutung ist oder sonstige öffentliche Interessen bestehen (zB. Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation). Dazu zählt insbesondere der Personalbedarf des Landes. Gerade bei Mangelberufen (derzeit z.B. im EDV- bzw. Hochtechnologiebereich) bzw. aufgrund der eingeschränkten Anrechnung von Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft durch Abs. 1 lit. b ist eine marktconforme Bezahlung und somit die Deckung des Personalbedarfs des Landes in bestimmten Fällen nur durch Anwendung des Abs. 5 möglich. Die besondere Bedeutung für den Landesdienst liegt insbesondere dann vor, wenn sich die bisherige berufliche Praxis bzw. Ausbildung bereits in der Ausschreibung als Aufnahmevoraussetzung findet.

#### **Zu § 10 (Kürzung des Monatsbezugs):**

§ 10 führt die einzelnen Kürzungstatbestände an, die großteils denen im § 13 Oö. Landes-Gehaltsgesetz entsprechen. Neu ist der Tatbestand der "nicht entsprechenden" Dienstbeurteilung (vgl. dazu Erläuterungen zu § 13 und Art. II § 102).

#### **Zu § 11 (Kürzung wegen Teilzeitbeschäftigung):**

**Abs. 1** entspricht § 26 Oö. LVBG. **Abs. 2** entspricht § 13 Abs. 10 dritter Satz Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

#### **Zu § 12 (Kürzung wegen Dienstfreistellung):**

Die Regelung über die gehaltsrechtlichen Auswirkungen der "Politikerfreistellung" entspricht im Wesentlichen § 13 Abs. 4 bis 9 Oö. Landes-Gehaltsgesetz. Die Definition des Dienstbezugs im § 13 Abs. 8 Oö. Landes-Gehaltsgesetz ist durch den Entfall der Zulagen und durch die Gleichstellung der Dienstfreistellung mit der Teilzeitbeschäftigung im § 33 (Nebengebühren während Teilzeitbeschäftigung) entbehrlich.

#### **Zu § 13 (Kürzung wegen mangelnden Arbeitserfolgs):**

Bisher reagierte der Dienstgeber bei mangelndem Arbeitserfolg eines Bediensteten mit der Einstellung der Leistungszulage. Da die bisherige Leistungszulage nunmehr im Gehalt der Funktionslaufbahn aufgegangen ist und als solche nicht mehr existiert, hat eine im Rahmen eines Dienstbeurteilungsverfahrens festgesetzte nicht entsprechende Dienstbeurteilung die Kürzung des Gehalts um 10 % zur Folge. Bei Beamten hat die Kürzung mit Bescheid der Dienstbehörde zu erfolgen (**Abs. 1**).

Vertragsbediensteten steht gegen die Gehaltskürzung die Klage beim Arbeits- und Sozialgericht offen. Beamten steht hinsichtlich der nicht entsprechenden Dienstbeurteilung (nicht hinsichtlich der Kürzung) der in §§ 103, 104 Oö. LBG (Art. II) vorgesehene Rechtsschutz (einschließlich Rechtszug an den Verfassungs- und/oder Verwaltungsgerichtshof) zu.

Die Kürzung bleibt für jenen Zeitraum aufrecht, für den die nicht entsprechende Dienstleistung besteht, wobei die Maßnahme (Kürzung, Entfall der Kürzung) jeweils am folgenden Monatsersten nach der jeweiligen Dienstbeurteilung wirksam wird (**Abs. 2**).

## **Zu § 14 (Kürzung wegen Suspendierung):**

**Abs. 2** entspricht vollinhaltlich § 13 Abs. 2 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

Nach § 131 Abs. 3 Oö. LBG kann die Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) auf Antrag des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung (- diese beträgt maximal ein Drittel des Monatsbezuges-) vermindern oder aufheben, wenn und soweit dies zur Aufrechterhaltung des notwendigen Lebensunterhalts des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er sorgepflichtig ist, unbedingt erforderlich ist.

Unabhängig davon hat die Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) bei Verhängung eines Verweises oder einer Geldbuße außerdem zu entscheiden, ob und inwieweit der zurückbehaltene Gehalt nachzuzahlen ist (**Abs. 3**). Hier wird wiederum auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die persönliche Situation des Beamten Bedacht zu nehmen sein.

## **Zu § 15 (Kürzung wegen Freistellung nach den §§ 70a und 70b Oö. LBG oder § 25b Oö. LVBG):**

§ 15 entspricht § 13 Abs. 11 bis 13 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

**Abs. 4** findet nur auf Beamte Anwendung.

## **Zu § 16 (Entfall des Gehalts):**

§ 16 entspricht im Wesentlichen § 13 Oö. Landes-Gehaltsgesetz, wobei die Abs. 1 bis 3 nur für Beamte gelten.

Zu **Abs. 2**: vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs. 5.

Abs. 4 verweist für Vertragsbedienstete auf die weit verstreuten Bestimmungen des Oö. LVBG, die von denen der Beamten zum Teil abweichen.

## **Zu § 17 (Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen):**

§ 17 entspricht im Wesentlichen § 13a Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

Abs. 1, 2, 4 u. 5 gelten für Vertragsbedienstete und Beamte; Abs. 3 gilt nur für Beamte.

## **Zu § 18 (Verjährung):**

§ 18 entspricht im Wesentlichen § 13b Oö. Landes-Gehaltsgesetz und § 21a Oö. LVBG.

## **Zu § 19 (Wiederaufnahme von Beamten in den Dienststand):**

§ 19 entspricht im Wesentlichen § 14 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

## **Zum 2. Abschnitt (Gehaltsrechtliche Einreihung im Landesdienst):**

Ein wesentlicher Bestandteil der Gehaltsreform ist die leistungsgerechte Entlohnung. Die Leistungskomponente ergibt sich aus den unterschiedlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes an den Bediensteten, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der einem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben erwartet wird. Demgemäß werden unter dem Begriff "Verwendung" die einem Arbeitsplatz zugeordneten Aufgaben verstanden (vgl. Begriffsbestimmung im § 3 Abs. 3).

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich aus der Arbeitsplatzbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönlichen Leistungen wird davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht werden, wie sie im Durchschnitt von Landesbediensteten mit gleichwertigen Aufgaben erbracht werden.

Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente sind sämtliche Verwendungen des Landesdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Funktionslaufbahn, die bei Beamten die bisherigen Verwendungsgruppen und Dienstklassen, bei Vertragsbediensteten die bisherigen Entlohnungsschemata und Entlohnungsgruppen ersetzt, zuzuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich der Gehalt eines Landesbediensteten.

Die Zuordnung von Verwendungen, die eine Gruppe von Landesbediensteten betreffen, deren

Verwendungen gleichartig sind oder sich nicht wesentlich voneinander unterscheiden, hat durch Verordnung zu erfolgen. Damit wird der Großteil der Verwendungen im Landesdienst abgedeckt und bietet die Verordnung einen repräsentativen Querschnitt.

Einzigartige Verwendungen oder jene, die nur schwer miteinander vergleichbar sind (z.B. Leiter einer größeren Abteilung oder eine Funktion, die nur von einzelnen Personen bekleidet wird,..) sind im Einzelfall einer Funktionslaufbahn zuzuordnen.

Werden Bewerber in den Landesdienst aufgenommen, für die die spätere Verwendung noch nicht hinreichend festgelegt ist, ist zunächst eine provisorische Einreihung in eine Funktionslaufbahn für einen gewissen Zeitraum vorgesehen (vgl. § 24).

#### **Zu § 20 (Funktionslaufbahnen):**

Die Verwendungen im Landesdienst werden - für Vertragsbedienstete und Beamte gleichermaßen - in 25 Funktionslaufbahnen, den sog. LDs, zusammengefasst.

#### **Zu § 21 (Bewertung und Zuordnung von Verwendungen):**

Die Verwendungen sind zu bewerten und, wenn sie eine Gruppe von Landesbediensteten betreffen, durch Verordnung in eine bestimmte LD einzureihen. Als Gruppe werden dabei mehrere Landesbedienstete verstanden, deren Verwendungen gleichartig sind oder nicht wesentlich voneinander abweichen. Hier kommt es im Wesentlichen auf die Vergleichbarkeit der Verwendung, nicht jedoch auf die völlige Identität an. Die Verordnung soll einen repräsentativen Querschnitt der Verwendungen im Landesdienst aufweisen und keinesfalls durch einzigartige oder seltene Verwendungen unnötig aufgebläht werden (**Abs. 1**).

Die Verordnung ist anzupassen, wenn neue Gruppen entstehen oder gegebenenfalls, wenn sich Verwendungen bestehender Gruppen ändern (**Abs. 2**).

Ändern sich bestehende Verwendungen oder entstehen neue Verwendungen im Landesdienst, die wiederum eine Gruppe von Bediensteten betreffen, sind auch diese zu bewerten und durch Verordnung in eine LD einzureihen. Wird durch die Verordnungsänderung die bestehende Einreihung verschlechtert, werden die davon betroffenen Landesbediensteten wie bei Verwendungsänderungen nach § 26 Abs. 2 und 3 "aufsaugend" gestellt. Diese Verordnungen dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden, sofern sie für die Landesbediensteten keine Schlechterreihung bedeuten (**Abs. 3**).

#### **Zu § 22 (Bewertungsgrundsätze):**

Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode im **Abs. 1** sind - für den öffentlichen Dienst des Landes adaptiert - angelehnt an das System des Bundes im § 137 BDG.

Bewertet wird eine Verwendung nach den dieser Verwendung zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Dabei sind Bewertungskriterien, die in der Verordnung näher umschrieben sind, in Abstufungen zu berücksichtigen (**Abs. 2 und 3**).

Die **Abs. 3 und 4** regeln das Verhältnis der im § 22 Abs. 1 normierten Bewertungskriterien zueinander. Grundsätzlich verhalten sich die (Haupt-)Kriterien: Wissen, Denkleistung und Verantwortung bei der konkreten Beurteilung in einem "beweglichen System". Um die Vollziehung zu binden, welchem Kriterium wieviel Bedeutung beizumessen ist, normiert der Gesetzgeber, dass keines der Kriterien vernachlässigt werden darf. Zudem normiert er eine Prioritätenreihung, wonach im Rahmen von künftigen Bewertungen primär das Kriterium Wissen, in weiterer Folge die Verantwortung und in Relation zum Wissen (abgeleiteter Wert) die Denkleistung zu berücksichtigen ist.

Umgelegt auf ein Punktesystem bedeutet das, dass im Rahmen des Kriteriums Wissen die meisten Punkte erreicht werden können, im Rahmen des Kriteriums Verantwortung die zweitmeisten Punkte. Im Rahmen des Kriteriums Denkleistung können - abgeleitet von der Punktezahl des Kriteriums Wissen - die wenigsten Punkte erreicht werden.

Im Sinn eines "beweglichen Systems" bedeutet das nicht, dass bei jeder Bewertung für das Wissen jedenfalls die meisten Punkte zu vergeben sind; die Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes kann

durchaus ergeben, dass der Verantwortungsbereich (z.B. unter Berücksichtigung der Budgetmittel) im konkreten Fall von höherer Bedeutung ist als die anderen Kriterien und dementsprechend der Bedienstete - umgelegt auf ein Punktesystem - dort die meisten Punkte erreicht.

Sohin steht es der Dienstbehörde nicht frei, einerseits Kriterien zu negieren und andererseits Kriterien beliebig überzugewichten.

Die Normierung des Verhältnisses der Kriterien zueinander ist für alle Bediensteten gleich.

Sinngemäß verhält es sich mit der Bewertung der (Teil-)Kriterien nach Abs. 4.

In Abweichung zum an sich gleichen Bewertungssystem des Bundes wird auf Richtverwendungen (Anhang zum BDG 1979) verzichtet, da sie nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs (für viele: VwGH vom 14.5.1998, Zl. 96/12/0306) ohnedies nur als Vergleichsmaßstab für eine individuelle bescheidmäßige Arbeitsplatzbewertung dienen.

### **Zu § 23 (Einreihung durch Einzelbewertung):**

Der weitaus überwiegende Teil der Verwendungen im Landesdienst wird, wie bereits aufgeführt, mittels Verordnung einer bestimmten Funktionslaufbahn zugeordnet. Die vielfältigen Aufgaben im Landesdienst lassen allerdings eine erschöpfende Berücksichtigung aller Verwendungen in einer Verordnung nicht zu.

Die Einreihung durch Verordnung wird daher bei jenen Verwendungen unterbleiben, die einmalig sind oder die zwar mehrere Bedienstete betreffen, jedoch wesentlich voneinander abweichen (z.B. Leiter einer großen Abteilung oder eine Funktion, die nur von einzelnen Personen bekleidet wird, wie etwa die Funktion des Landesbaudirektors oder des Landesfinanzdirektors). In diesen Fällen ist die Bewertung und Zuordnung im Einzelfall vorzunehmen (**Abs. 1**).

Ausgenommen davon ist die Funktion des Landesamtsdirektors, dessen einzigartige Verwendung als oberster Richtwert in die höchste LD mit Verordnung eingereiht wird.

In der Praxis wird die einzelne Verwendung nach der in der Ausschreibung (öffentliche oder amtsinterne Ausschreibung in der "Jobbörse") festgelegten Zuordnung durch Dienstvertrag oder einer Ergänzung zum Dienstvertrag bei Vertragsbediensteten bzw. durch Pragmatisierungsbescheid oder sonstigen Bescheid der Dienstbehörde bei Beamten in eine Funktionslaufbahn eingereiht.

Wird eine zunächst durch Einzelakt bewertete und einer LD zugeordnete Verwendung später - etwa weil ein Gruppe entstanden ist - durch Verordnung schlechter eingereiht, wird der Landesbedienstete wie bei Verwendungsänderungen nach § 26 Abs. 2 und 3 "aufsaugend" gestellt (**Abs. 2**).

### **Zu § 24 (Provisorische Einreihung):**

Werden in Einzelfällen Bewerber in den Landesdienst aufgenommen, für die die spätere Verwendung noch nicht hinreichend festgelegt ist und daher eine "definitive" Einreihung in eine Funktionslaufbahn nicht - auch nicht in die LD für Ausbildungsmaturanten, -juristen, und dgl. - vorgenommen werden kann, ist eine provisorische Einreihung in eine Funktionslaufbahn für einen gewissen Zeitraum vorgesehen (**Abs. 1**). § 24 dient somit als Auffangtatbestand etwa für einen Handelsschüler, der nicht für eine konkrete Verwendung aufgenommen wird und auch nicht in die Verwendung "Ausbildungsmaturant" fällt.

Wird allerdings ein Maturant in den Landesdienst aufgenommen, ist seine spätere Verwendung - wenn auch für einen abgrenzbaren Zeitraum - die eines auszubildenden (qualifizierten) Sachbearbeiters. Er ist daher in die für Ausbildungsmaturanten vorgesehene LD 19 "definitiv" einzureihen. Das Wort definitiv ist insoweit zu relativieren, als ein Bewerber letztlich nicht immer in der Ausbildung und somit in dieser LD bleibt. Sie ist aber in dem Sinn endgültig, als für diese Verwendung eine eigene Funktionslaufbahn für die Zeit dieser Verwendung vorgesehen ist. Ähnlich verhält es sich bei Ausbildungsjuristen, -technikern und -betriebswirten, für die ebenfalls eine eigene LD vorgesehen ist.

Für die provisorische Einreihung kommen die LD 16, 19, 22 und 25 in Betracht. Nach der gesetzlich festgelegten Höchstdauer der provisorischen Einreihung ist der Landesbedienstete definitiv in eine der 25 LDs einzureihen, und zwar durch Einzelakt nach § 23 oder im Rahmen der Verordnung nach § 21 (**Abs. 2**).

Bei der Einreihung in eine dieser provisorischen Laufbahnen steht das sogenannte Vorbildungsprinzip im Vordergrund, das den Maßstab für eine Einreihung während dieser Zeit bildet. Es wird damit z.B. ausgeschlossen, dass provisorisch einzureihende Akademiker nicht in der niedrigsten LD in den Landesdienst einsteigen und Bedienstete, die Hilfsdienste verrichten nicht in der für sie zu "hohen" LD 16. Ein Akademiker, der nicht bereits - weil für eine konkrete Verwendung aufgenommen - in eine bestimmte LD definitiv eingereiht werden kann, wird provisorisch in der LD 16 in den Landesdienst einsteigen, ein Bewerber mit abgeschlossener Lehre und Ablegung einer Meisterprüfung in der LD 22 und ein ungelernter Bewerber ohne Lehrabschluss in der niedrigsten LD 25. Dieses bisher generell für die Einreihung im Landesdienst verankerte und im Oö. LBG sowie der Oö. Landes-Vertragsbedienstetenverordnung geregelte Vorbildungsprinzip wird in einer Verordnung näher ausgeführt (**Abs. 3**).

Spätestens nach Ablauf des für die provisorische Einreihung festgelegten Zeitraums ist die Verwendung zu bewerten und definitiv in eine Funktionslaufbahn - allenfalls auch in eine niedrigere - einzureihen.

#### **Zu § 25 (Besondere Verwendungsvoraussetzungen):**

§ 25 entspricht im Wesentlichen § 17 Oö. LVBG; vgl. auch § 26 Oö. LBG.

#### **Zu § 26 (Verwendungsänderungen):**

Im Fall einer Versetzung, Verwendungsänderung, Abberufung von einer leitenden Funktion nach dem Oö. LBG bzw. Oö. LVBG oder auch bei Änderungen der Einreihungsverordnung ist der Landesbedienstete erforderlichenfalls in eine neue LD einzureihen. Ihm gebührt der der neuen LD entsprechende Gehalt (**Abs. 1**).

Nachdem es im neuen Gehaltssystem keine Ergänzungszulage (vgl. § 12b Oö. Landes-Gehaltsgesetz, § 19 Abs. 8 Oö. LVBG) gibt, übernimmt Abs. 2 diese Funktion. Bei einer im Abs. 1 angeführten Änderung der Verwendung, die der Bedienstete nicht selbst zu vertreten hat, wird sein Gehalt "aufsaugend" gestellt. Der Bedienstete ist gehaltsmäßig so wie zuvor zu entlohnen, (nimmt also so lange an keinen Vorrückungen teil) bis er in der neuen niedrigeren LD dieselbe gehaltsmäßige Stellung erreicht hat (**Abs. 2**).

Unter der vorsätzlichen Herbeiführung von Krankheit oder Behinderung ist beispielsweise die absichtliche Selbstverstümmelung zu verstehen. Gründe, die vom Dienstnehmer zu vertreten sind, sind z.B. mangelnder Arbeitserfolg, grobe oder wiederholte Dienstpflichtverletzungen, die eigene Initiative (Ansuchen) zu einer Änderung der Verwendung oder die Zustimmung zu einer solchen, sofern nicht ein überwiegendes dienstliches Interesse an der Maßnahme besteht (**Abs. 3**).

#### **Zu § 27 (Höherwertige Verwendung):**

§ 27 hat die gleiche Funktion wie die bisherige Verwendungsabgeltung im § 30a Abs. 8 Oö. Landes-Gehaltsgesetz mit der Abweichung, dass der Bedienstete nunmehr für die Dauer der vorübergehenden höherwertigen Verwendung - vorausgesetzt, sie dauert länger als einen Monat und stellt keine Urlaubsvertretung dar - in die entsprechend höhere LD eingereiht wird.

#### **Zum 3. Abschnitt (Monatsbezug):**

#### **Zu § 28 (Gehaltshöhe):**

Im § 28 werden die Gehaltsansätze für die einzelnen Gehaltsstufen in den einzelnen LDs auf Basis des Jahres 2000 festgelegt. Die Anpassung erfolgt künftig durch Verordnung (vgl. die Verordnungsermächtigung im § 29).

#### **Zu § 29 (Anpassung von Beträgen):**

Enthält die Ermächtigung der Oö. Landesregierung, die im Oö. Gehaltsgesetz 2001 festgesetzten Beträge durch Verordnung zu erhöhen. Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage ist nunmehr - für Vertragsbedienstete und Beamte einheitlich - vorgesehen, dass zunächst auf die Vereinbarung über die Gehaltsanpassungen auf Bundesebene Bedacht zu nehmen ist und diese einen Mindeststandard darstellen. Subsidiär hat die Landesregierung die Anpassung unter Bedachtnahme auf die Einigung mit der Dienstnehmervertretung auf Landesebene festzusetzen.

#### **Zu § 30 ( Gehalt während des ersten Jahres):**

In der ersten Zeit des Dienstverhältnisses ist vom Landesbediensteten in der Regel noch nicht die vollwertige Ausübung aller Aufgaben zu erwarten. Für diese Zeit soll daher der Gehalt in Höhe von 95 % der im § 28 festgelegten Gehaltsansätze jener LD gebühren, in die der Landesbedienstete provisorisch oder definitiv eingereiht ist.

Wird ein Bewerber z.B. in der LD 25 provisorisch eingereiht und nach einem halben Jahr in die LD 24 definitiv eingereiht, gebühren ihm - vorausgesetzt er weist eine entsprechende Dienstleistung auf - für das erste halbe Jahr 95 % des Gehalts der LD 25 und für das zweite halbe Jahr 95 % des Gehalts der LD 24.

Dies gilt nicht, wenn eine Einreihung zu Ausbildungszwecken erfolgt, wie z.B. die Verwendung "Maturant in Ausbildung" oder "Akademiker in Ausbildung", ebenso die Verwendung "Turnusarzt".

Sollte ein Bediensteter bereits frühere Dienstzeiten (ausgenommen Ausbildungszeiten, wie z.B. Zeiten als Lehrling, als Maturant in Ausbildung, als Akademiker in Ausbildung) zum Land Oberösterreich aufweisen können, verkürzt sich der einjährige Zeitraum um diese Zeit.

### **Zu § 31 (Gehaltszulage):**

Die bisher für die Gewährung einer Gehaltszulage geforderte besondere Qualifikation ist im neuen Gehaltssystem auf Grund der vorwiegend verwendungsorientierten Entlohnung im Grundgehalt einer bestimmten Funktionslaufbahn abgegolten. Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Gehaltszulage sind daher anzupassen.

Eine Gehaltszulage kann nunmehr bei besonderen Tätigkeiten gewährt werden, wenn wichtige Interessen des Landes dies erfordern (**Abs. 1**).

Jedenfalls darf eine Gehaltszulage nicht für Leistungen oder Umstände gewährt werden, für die eine eigene LD vorgesehen ist und die mit deren Gehalt abzugelten sind. In diesem Fall wäre der Landesbedienstete in die entsprechend höhere LD einzureihen.

Ebensowenig dürfen durch eine Gehaltszulage besondere Erschwernisse oder Gefahren abgegolten werden, für die das Instrumentarium der Nebengebühr (insb. Dienstvergütung) vorgesehen ist (vgl. dazu §§ 32ff).

Die Gehaltszulage ist in einem Prozentsatz der Differenz des Gehalts zur nächsthöheren LD festzusetzen, wobei der Berechnung der aktuelle Gehaltsansatz bezogen auf die jeweilige Gehaltsstufe zugrunde zu legen ist und die Höhe der Gehaltszulage mit der vollen Differenz zum Gehalt der nächsthöheren LD begrenzt ist (**Abs. 3**). Eine Gehaltszulage kann somit höchstens im Ausmaß von 100 % der Differenz zum Gehalt der nächsthöheren LD zuerkannt werden.

Bei Beamten ist die Gehaltszulage ruhegenussfähig. Bei Vertragsbediensteten wird sie nach den Bestimmungen des ASVG bis zur Höhe der Höchstbemessungsgrundlage für die Berechnung der Pensionsbemessungsgrundlage berücksichtigt.

Ändert sich die Verwendung und wird die der Gewährung der Gehaltszulage zu Grunde liegende besondere Tätigkeit nicht mehr ausgeübt, ist die Gehaltszulage neu zu bemessen oder gänzlich einzustellen (**Abs. 4**).

### **Zum 4. Abschnitt (Nebengebühren):**

#### **Zu § 32 (Nebengebühren):**

Grundsätzlich sollen die Bestimmungen der §§ 15 bis 20e Oö. Landes-Gehaltsgesetz weitestgehend unverändert übernommen werden. Neben der Änderung mancher Bezeichnungen (Beseitigung des Terminus "Zulagen") werden die gehaltsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich Anfall und Einstellung, Auszahlung, Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen (vgl. Abs. 1 letzter Satz) auch für die Nebengebühren angewendet.

Bei den pauschalierten Nebengebühren soll es landeseinheitlich den Maßstab der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V ( "V/2") geben. Da es im Oö. Gehaltsgesetz 2001 keine Dienstklassen mehr gibt, wird dieser Wert im Abs. 3 Z. 2 in einem ziffernmäßigen Betrag ausgedrückt.

#### **Zu § 33 (Nebengebühren während der Teilzeitbeschäftigung):**

§ 33 entspricht im Wesentlichen § 15a Oö. Landes-Gehaltsgesetz.



### **Zu § 34 (Überstundenvergütung und Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan):**

§ 34 entspricht den §§ 16 und 16a Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

### **Zu § 35 (Sonn- und Feiertagsabgeltung):**

§ 35 entspricht den §§ 17 und 17c Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

### **Zu § 36 (Journaldienstvergütung, Bereitschaftsentschädigung):**

§ 36 entspricht den §§ 17a und 17b Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

### **Zu § 37 (Aufwandsvergütung):**

§ 37 entspricht § 20 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

### **Zu § 38 (Dienstvergütung):**

Mit einer Einreihung in eine bestimmte LD sind ohnedies typische Gefahren, Anstrengungen, etc. berücksichtigt. Deshalb wird - in Übereinstimmung mit der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs - zur Erschwernis- oder Ergänzungszulage (für viele: VwGH vom 18.12.1996, ZI. 96/12/0122, ergangen zum Gehaltsgesetz 1956 des Bundes) klargestellt, dass in diesen Fällen weder eine Erschwernis- noch eine Gefahrenzulage noch eine Dienstvergütung zusteht. Diese Nebengebühren stehen nur jenen zu, die konkreten "Umständen" ausgesetzt sind, die auf Grund ihrer Art und ihres Umfangs von der Norm, also von der den durchschnittlichen Bediensteten in einer dieser Funktionslaufbahn entsprechenden Verwendung erheblich abweichen (VwGH vom 24.19.1996, ZI 92/12/022; vom 22.07.1999, ZI. 98/12/0178; vom 10.06.1991, ZI. 90/12/0265; vom 22.02.1995, ZI. 92/12/0246, etc.).

Die bisherige Erschwernis- und Gefahrenzulage sowie die Fehlgeldvergütung nach dem Oö. Landes-Gehaltsgesetz wurden daher einheitlich als Dienstvergütung gestaltet und gebühren nur mehr für jene besonderen Umstände, die nicht ohnehin durch den Gehalt der LD abgegolten sind.

Beispiele: Mit der Verwendung einer Reinigungskraft sind zweifellos körperliche Anstrengungen (Heben und Tragen, etc.) und besondere Gefahren (erhöhtes Unfallrisiko im Vergleich zum übrigen Verwaltungsdienst) verbunden. Durch die Einreihung einer Reinigungskraft in die LD 25 wurde diesen Umständen bereits Rechnung getragen, weswegen die mit dieser Verwendung üblicherweise verbundenen Gefahren und körperlichen Anstrengungen mit dem Grundgehalt abgedeckt sind. Ebenso steht keine Gefahrenvergütung zu, wenn die Gefahr mit der Tätigkeit eines jeden Arztes (z.B. allgemeines Infektionsrisiko) verbunden ist (VwGH vom 10.6.1991, ZI. 90/12/0265). Weiters stellen beispielsweise Bildschirmarbeit und Schreivarbeiten keine besonderen Erschwernisse gegenüber den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen dar (VwGH vom 4.6.1985, ZI. 85/14/0041; 19.10.1983, ZI. 81/13/0058 zum EStG; vgl. Lohnsteuerrichtlinien 1999, RZ 1135ff zu § 68 EStG 1988).

Zu den besonders anspruchsvollen Diensten im Sinn des § 38, für die eine Nebengebühr zusteht, zählen zum Beispiel Tätigkeiten, die in erheblichem Ausmaß mit der Annahme oder Auszahlung von Bargeld verbunden sind, weil Verluste, die durch entschuld bare Fehlleistungen im Verkehr mit Parteien und im inneren Amtsverkehr entstehen können, abgegolten werden sollen.

Gesundheitsgefährdungen, die der Betrieb von Kraftfahrzeugen oder die Witterungsverhältnisse mit sich bringen (mögliche Bandscheibenschäden, Abgasschädigungen oder Rheuma) sind mit der Teilnahme am Straßenverkehr bzw. mit Arbeiten im Freien ganz allgemein verbunden (vgl. VwGH vom 19.3.1985, ZI. 84/14/0180 **zum EStG**), weswegen im Unterschied zur Strahlenzulage des RT-Dienstes (vgl. VwGH vom 17.2.1988, ZI. 85/13/0177 zum EStG; vgl. Lohnsteuerrichtlinien 1999 RZ 1140 zu § 68 EStG 1988) keine Gefahrenzulage zustehen soll.

### **Zu § 39 (Gehalt der im Ausland verwendeten Beamten):**

§ 39 entspricht § 21 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

### **Zum 5. Abschnitt (Pensionsvorsorge für Beamte):**

#### **Zu §§ 40 (Pensionsbeitrag) und 41 (Pensionskassenbeitrag):**

Entsprechen im Wesentlichen den §§ 22 und 22b Oö. Landes-Gehaltsgesetz und gelten nur für Beamte.

## **Zum 6. Abschnitt (Sonstige Leistungen):**

### **Zu § 42 (Belohnung):**

Entspricht § 18 Oö. Landes-Gehaltsgesetz. Zu den Belohnungen zählen auch Prämien für Verwaltungsverbesserungsvorschläge oder besondere bzw. ausgezeichnete Leistungen, etwa auch die Mitarbeit in einem Projekt.

### **Zu §§ 43 (Sachleistungen), 44 (Entschädigung für Nebentätigkeit), 45 (Abfertigung), 46 (Höhe der Abfertigung):**

Entsprechen im Wesentlichen §§ 25 bis 27 Oö. LGG. Klargestellt wird, dass nicht nur bei Entlassung des Beamten auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses, sondern auch bei Entlassung wegen zwei aufeinander folgenden, rechtskräftigen bzw. rechtswirksamen auf nicht entsprechend lautenden Dienstbeurteilungen gemäß § 105 Oö. LBG die Abfertigung ausgeschlossen ist. Dies ergab sich bisher aus § 28 Abs. 2 lit. d Oö. LGG, der u.a. den Fall des Amtsverlustes (§ 27 StGB) abdeckt.

### **Zu § 47 (Jubiläumswuwendung):**

Entspricht im Wesentlichen § 20c Oö. Landes-Gehaltsgesetz und § 28 Oö. LVBG und gilt für VB und Beamte gleichermaßen.

Die Jubiläumswuwendung in voller Höhe wird nur mehr Vertragsbediensteten gebühren, die keiner Pensionskassenregelung beitreten. Teilzeitbeschäftigten Bediensteten gebührt die Jubiläumswuwendung weiterhin im aliquoten Ausmaß (**Abs. 5**).

Tritt der VB einer Pensionskasse bei oder wird der Beamte nach § 41 Abs. 1 in eine Pensionskasse aufgenommen, gebührt keine Jubiläumswuwendung (**Abs. 6**).

Liegen jedoch zwischen dem Tag des Beitritts des VB zur Pensionskasse bzw. dem Tag der zwingenden Aufnahme des Beamten in das Pensionskassensystem und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Jubiläumswuwendung erfüllt sind, neun Jahre oder weniger, finden die Aliquotierungsbestimmungen des **Abs. 7** Anwendung, die den genauen Berechnungsmodus enthalten.

### **Zu § 48 (Treuebelohnung):**

§ 48 entspricht im Wesentlichen § 20d Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

## **Zum 7. Abschnitt (Sozialleistungen und Kinderbeihilfe):**

### **Zu § 49 (Sozialleistungen) und § 50 (Kinderbeihilfe):**

Entsprechen den §§ 4 und 23 Oö. Landes-Gehaltsgesetz.

Auf die Kinderbeihilfe besteht - im Gegensatz zu den Sozialleistungen - ein Rechtsanspruch.

## **Zum 8. Abschnitt (Übergangsbestimmungen):**

### **Zu § 51 (Anwendbarkeit des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993):**

Überwiegend legistische und redaktionelle Anpassungen. Weiters ist eine Gleichstellung der unter das Oö. Gehaltsgesetz 2001 fallenden Beamten mit den Vertragsbediensteten des Landes im Hinblick auf das Urlaubsausmaß vorgesehen. Beamte gemäß § 2 Oö. GG 2001 haben ein Recht auf Führung eines Amtstitels, wenn die Landesregierung eine entsprechende Verordnung erlässt.

### **Zu § 52 (Anwendbarkeit des Oö. Landesvertragsbedienstetengesetzes):**

Zu Abs. 1 Z. 5 (vgl. § 26 - Verwendungsänderungen). Als "Quereinsteiger" gilt gemäß § 57 Abs. 3 Oö. LVBG § 4 Abs. 4 leg. cit. nicht, so dass das Kettendienstverhältnis nie unbefristet wird.

### **Zu § 53 (Anwendbarkeit des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes):**

Legistische und redaktionelle Anpassungen.

### **Zu § 54 (Anwendbarkeit des Oö. Karenzurlaubsgeldgesetzes):**

Legistische und redaktionelle Anpassungen.

#### **Zu § 55 (Anwendbarkeit des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes):**

Legistische und redaktionelle Anpassungen.

#### **Zu § 56 (Anwendbarkeit der Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift):**

**Zu Z. 1:** Durch das neue Gehaltssystem ist die Unterscheidung zwischen Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I und II, welche für die Einteilung in die verschiedenen Gebührenstufen entscheidend war, entfallen. Es wird daher auf die sozialversicherungsrechtliche Einstufung als Arbeiter oder Angestellter abgestellt.

**Zu Z. 4:** Eine Verwendung im auswärtigen Baudienst ist eine Verwendung im Bereich der Landesbaudirektion und der Agrarbezirksbehörde, welche durch Bauarbeiten gekennzeichnet ist.

#### **Zu § 57 (Optionsrecht):**

Um zu vermeiden, dass bereits im Landesdienst stehende, insbesondere jüngere Landesbedienstete für die gleiche Tätigkeit geringere (Anfangs-)Bezüge erhalten als Neueintretende, wird ein Optionsrecht eingeräumt. Die Abgabe einer Optionserklärung (Abs. 1) ist innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten möglich. Einbringungsstelle der Optionserklärung ist die Personalabteilung des Amtes der Oö. Landesregierung.

Vor Ausübung des Optionsrechts soll als Seviceleistung eine informelle Auskunft (kein Rechtsanspruch) durch die Personalabteilung an die interessierten Bediensteten erfolgen.

Abs. 6 soll ermöglichen, dass bei einer - möglicherweise nicht der ursprünglichen Information entsprechenden - ungewünschten Einreihung, der Landesbedienstete die Rechtsfolgen der Option rückgängig machen kann. Es ist zu berücksichtigen, dass bei einer großen Zahl von Interessenten an einer Option der Vorinformation nicht in allen Fällen ein detailliertes Prüfungsverfahren vorgeschaltet werden kann;

Abs. 3 orientiert sich an § 77 Abs. 2 VBG, Abs. 5 orientiert sich an § 254 Abs. 9 BDG, Abs. 7 orientiert sich an § 244 Abs. 3 BDG und Abs. 6 an § 254 Abs. 15 BDG; vgl. §§ 89 ff VBG.

Abs. 7 sieht vor, dass der bisherige Amtstitel weitergeführt werden kann. Selbst bei künftigen beruflichen "Aufstiegen" in Form von Einreihungen in eine andere Funktionslaufbahn tritt im bisherigen Amtstitel keine Änderung ein.

#### **Zu Artikel II**

#### **(Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993)**

#### **Zu Art. II Z. 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Legistische Anpassung an die erfolgten Änderungen.

#### **Zu Art. II Z. 2 (10. Abschnitt):**

Der 10. Abschnitt regelt das Beurteilungsverfahren für Beamte, die ab 1.1.2001 neu in den Landesdienst eingetreten sind. Die Übergangsbestimmung im § 155a regelt, mit welchen Abweichungen das neue Beurteilungsverfahren auf Beamte anzuwenden ist, die bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens im Landesdienst - wenn auch als Vertragsbedienstete - waren.

#### **Zu § 97:**

**Abs. 1** dient der Klarstellung, dass die "Regelbeurteilung" von Amts wegen zu erfolgen hat. Weiters wird klargestellt, dass die Dienstbeurteilung (durch das in § 101 Abs. 2 genannte Organ, das ist in der Regel der Dienststellenleiter) bis zum 31. März des Folgejahres zu erfolgen hat. Für eine allfällige Festsetzung der Beurteilung durch die Kommission wäre diese Terminvorgabe viel zu kurz.

**Zu Abs. 2:** Klarstellung, dass sich im Fall der "Regelbeurteilung" nach Abs. 1 der Beurteilungszeitraum verschiebt, wenn der Beamte mehr als ein halbes Kalenderjahr dienstabwesend war, wobei es nicht auf den Grund der Dienstabwesenheit (Krankheit, Dienstfreistellung, Karenzurlaub, Suspendierung und dgl.) ankommt.

**Zu Abs. 3:** Ein besonderer Anlass ist etwa die Verletzung von Dienstpflichten oder eine rapide schuldhaft verschlechterte Dienstleistung. Grundsätzlich ist das Instrumentarium der Dienstbeurteilung nicht für die Ahndung von Dienstpflichtverletzungen gedacht und wird dieser Anlassfall die Ausnahme sein. In jenen Fällen, in denen die Dienstpflichtverletzung aber auch mit einer schlechten Dienstleistung verbunden ist - z.B. das schuldhaft Nicht-Bearbeiten von Akten - soll von Amts wegen eine Anlassbeurteilung durchgeführt werden können. Anlassbeurteilungen sollen unverzüglich nach dem Anlass erfolgen. Ist der Anlass eine kontinuierliche Leistungsver schlechterung, kann nicht unverzüglich beurteilt werden, weil der Beamte nach § 99 Abs. 1 zunächst einen Leistungshinweis zu bekommen hat. Jeder Leistungshinweis zieht eine amtswegige Beurteilung nach sich (§ 99 Abs. 2). Da es sich bei dieser auch um eine Form der Anlassbeurteilung handelt, könnten die Fristenregelungen im Fall des § 99 Abs. 2 im Falle einer früheren Anlassbeurteilung zu Überschneidungen der Beurteilungszeiträume führen, was Abs. 3 dadurch verhindert, dass sich der zweite Beurteilungszeitraum entsprechend verschiebt (das 30-Tages-Mindestfordernis des Abs. 4 gilt bei Anlassbeurteilungen).

**Zu Abs. 4:** Klarstellung, dass bei einer Anlassbeurteilung (Abs. 3, § 99 Abs. 2) oder bei bereits früherer nicht entsprechender Dienstleistung zwecks Umgehungsschutz eine kürzere Anwesenheit zur Zulässigkeit der Dienstbeurteilung ausreicht.

**Zu Abs. 5:** Entspricht dem bisherigen § 101 Abs. 10 Oö. LBG bzw. § 84 Abs. 2 BDG. Die Beurteilung hat für den nächstfolgenden Beurteilungszeitraum zu erfolgen, für den die Voraussetzungen für den Entfall der Dienstbeschreibung und Dienstbeurteilung nicht gegeben sind.

**Zu Abs. 6:** Die Beurteilung auf Antrag hat nur zu erfolgen, wenn der Beamte nicht bereits für diesen Beurteilungszeitraum von Amts wegen beurteilt wurde bzw. wird. Weiters ist die Beurteilung auf Antrag für den Beurteilungszeitraum von sechs Monaten ab Zustellung der Dienstbeurteilung an den Beamten durch seinen Dienststellenleiter nach § 102 Abs. 2 und 3 unzulässig. Der Antrag ist an das zur Festsetzung der Dienstbeurteilung zuständige Organ gem. § 101 Abs. 2 (das ist idR. der Dienststellenleiter) zu stellen. Der Beurteilungszeitraum beträgt bei Antragsbeurteilungen entweder sechs Monate oder ein Jahr - je nach Inhalt des Antrags.

#### **Zu § 98:**

Wie bisher bildet die Dienstbeschreibung, die der unmittelbare Vorgesetzte zu verfassen hat, die Grundlage für die vom Dienststellenleiter zu verfassende Dienstbeurteilung (**Abs. 1 und 2**).

Wer der unmittelbare Vorgesetzte eines Beamten ist, ergibt sich aus der internen Aufgabenverteilung einer Dienststelle bzw. Abteilung oder aus den jeweiligen Organigrammen. Fallen die Funktion des unmittelbaren Vorgesetzten und des Fachvorgesetzten auseinander, ist das Einvernehmen mit dem Fachvorgesetzten herzustellen.

Der unmittelbare Dienstvorgesetzte hat den Beamten unter Zuhilfenahme eines aufliegenden Dienstbeschreibungs- und -beurteilungsformulars unter Berücksichtigung von fachlichen und persönlichen Kriterien zu beschreiben. Dabei ist insbesondere auf den individuellen Tätigkeitsbereich des Beamten Bedacht zu nehmen. So ist etwa bei einer Krankenpflegerin der Umgang mit Patienten zu berücksichtigen. Das Verhalten außer Dienst ist nur dann zu berücksichtigen, wenn es - insbesondere negative - Rückwirkungen auf den Dienst hat. Zusätzlich ist die Erreichung der anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vereinbarten Ziele zu beurteilen (**Abs. 3**).

Kommen für einen Beurteilungszeitraum auf Grund verschiedener Dienststellen oder aus anderen Gründen mehrere Dienstvorgesetzte in Betracht, hat der im Beurteilungszeitraum letzte Vorgesetzte die Dienstbeschreibung, allerdings im Einvernehmen mit dem oder den Übrigen, zu verfassen (**Abs. 4**).

**Zu Abs. 5:** Die Regelung bei Vorgesetztenwechsel entspricht § 101 Abs. 4 erster Satz Oö. LBG.

#### **Zu § 99:**

Der Beamte muss bei einer unzureichenden Dienstleistung grundsätzlich die Möglichkeit haben, seine Dienstleistung entsprechend zu verbessern, bevor er für den nächsten Zeitraum beschrieben und beurteilt wird. Der unmittelbare Vorgesetzte hat den Beamten deswegen schriftlich darauf hinzuweisen, dass seine Leistung nicht mehr entspricht und er sich zu bessern hat ("Leistungshinweis").

Ein Leistungshinweis soll zwangsläufig zu einer Anlassbeurteilung nach sechs Kalendermonaten führen, weil sowohl für den Beamten als auch die Dienstgeberseite klargestellt werden muß, ob seit dem Leistungshinweis eine Verbesserung der Dienstleistung eingetreten ist oder nicht.

#### **Zu § 100:**

Dass die Dienstbeschreibung dem Beamten zur Kenntnis gebracht und mit ihm besprochen wurde, ist auf dem Dienstbeurteilungsformular vom beschreibenden Vorgesetzten und vom Bediensteten zu dokumentieren.

#### **Zu § 101:**

Der unmittelbare Vorgesetzte hat die Dienstbeschreibung sodann an den für die Dienstbeurteilung zuständigen Vorgesetzten zu übermitteln, wobei eine allfällige Stellungnahme des Beamten anzuschließen ist (**Abs. 1**).

Jene Leiter, die bisher zur Verfassung der Dienstbeschreibung zuständig waren, sind nunmehr zur Verfassung der Dienstbeurteilung zuständig (**Abs. 2**). § 101 Abs. 2 deckt sich im Wesentlichen mit dem bisherigen § 101 Abs. 2 Oö. LBG.

Auch der Dienststellenbegriff (**Abs. 3**) deckt sich im Wesentlichen mit dem bisherigen. Werden Gliederungen des Amtes der Landesregierung, Anstalten, Betriebe oder sonstige Einrichtungen des Landes rechtlich verselbstständigt (privatisiert), tritt - sofern in Organisationsvorschriften (z.B. Ausgliederungsgesetz, Satzung einer AG, etc.) nichts anderes bestimmt wird - keine Änderung in der Zuständigkeit zur Dienstbeurteilung ein. § 105a stellt allerdings klar, dass Beamte, die in den ausgegliederten Unternehmen eine Spitzenfunktion ausüben (Vorstand, Geschäftsführer) den objektivierten Leitern gleichgestellt werden.

#### **Zu § 102:**

Künftig wird es nur mehr die zwei Beurteilungskriterien "entsprechend" und "nicht entsprechend" geben (**Abs. 1**). Die Dienstbeurteilung nach § 102 wird, sofern der Beamte keinen Antrag nach Abs. 4 einbringt, endgültig und ist kein Bescheid.

Im Fall einer nicht entsprechenden Dienstleistung muss sinnvollerweise ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten vergangen sein, bevor eine neuerliche Beurteilung durchgeführt werden kann (**Abs. 2**).

Nach **Abs. 3** ist die Dienstbeurteilung unverzüglich der Dienstbehörde mitzuteilen und dem Beamten schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Ist der Beamte mit seiner auf nicht entsprechend lautenden Dienstbeurteilung nicht einverstanden, kann er binnen 14 Tagen nach Zustellung der Mitteilung den Antrag stellen, dass die Dienstbeurteilungskommission die Dienstbeurteilung endgültig mit Bescheid festsetzt (**Abs. 4**).

#### **Zu den §§ 103, 104 und 105:**

Sowohl für die künftigen Beamten als auch für die bereits im Dienststand befindlichen wird die weisungsfreie Beurteilungskommission (deren Funktionsperiode auf sechs Jahre analog zu den Disziplinarkommissionen verlängert wird) zur bescheidmäßigen Feststellung der Qualität der Dienstleistung berufen. Die Entlassung tritt nicht mehr -wie bisher (§ 105 Oö. LBG, § 22 BDG) ex lege ein, sondern ist von der Landesregierung als Dienstbehörde bescheidmäßig zu verfügen (zur Vollzugszuständigkeit vgl. § 152). Da künftig - durch die obligatorisch (drei Jahre, fünf Jahre) wiederkehrenden Beurteilungen von Amts wegen - mit mehr Beurteilungsfällen bei der Kommission gerechnet werden muss, werden, zwei statt bisher ein Ersatzmitglied vorgesehen, damit die Funktionsfähigkeit der Kommission ständig gewährleistet ist. Die Beurteilungskommission entspricht hinsichtlich Organisation und Zusammensetzung im Wesentlichen der bisherigen Dienstbeurteilungsoberkommission nach den §§ 98 Abs. 4 und 99 Oö. LBG in der bisherigen Fassung.

Im Unterschied zur bisherigen Dienstbeurteilungsoberkommission ist für eine Beschlussfassung der Beurteilungskommission nicht die absolute Mehrheit, sondern eine Mehrheit von mindestens vier von fünf Stimmen erforderlich. Der Bescheid der Beurteilungskommission kann vor den Höchstgerichten angefochten werden.

Der Beurteilungskommission steht es beispielsweise offen, Landesbedienstete, die den gleichen oder

einen ähnlichen Aufgabenbereich wahrnehmen wie der zu beurteilende Beamte, als Auskunftspersonen dem Verfahren beizuziehen.

#### **Zu § 105a:**

Für befristet bestellte Leiter nach dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994 soll das Dienstbeurteilungsverfahren nicht gelten, da ohnedies die vorgesehenen Instrumentarien, wie z.B. Zielvereinbarung und Weiterbestellungsgutachten zum Tragen kommen.

Beamte, die in den ausgegliederten Unternehmen eine Spitzenfunktion ausüben (Vorstand, Geschäftsführer, etc.) werden den objektivierten Leitern gleichgestellt, da diese Personen unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen (AktienG, GmbH-Gesetz, HGB, etc.) ohnedies einer stärkeren Beurteilung ihrer Leistung ausgesetzt sind. Ein dem Geschäftsführer (GmbH) oder Vorstand (AG) iSd. § 105a gleichgestelltes Organ einer ausgegliederten Einrichtung ist beispielsweise der Direktor der Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Landesbeamte gem. § 62 Oö. KFLG). Das Oö. Stellenbesetzungsgesetz 2000 und das Stellenbesetzungsgesetz, BGBl. I Nr. 26/1998, werden dadurch in keiner Weise berührt.

#### **Zu Art. II Z. 3 (§ 155a Oö. LBG):**

Das neue Beurteilungsverfahren ist - mit einigen Abweichungen - auch auf bereits im Landesdienst stehende Beamte anzuwenden.

Es wird allerdings auf Grund bereits bestehender dienstrechtlicher Richtlinien (vor allem der Beförderungsrichtlinien), die auf die bisher bestehenden fünf Beurteilungskriterien Bezug nehmen, nur mehr vier Beurteilungskriterien geben. **Abs. 1** enthält die entsprechenden Anpassungen.

Da die unterschiedlichen Beurteilungen finanzielle Auswirkungen auf den Beamten haben (insb. Leistungszulage, Beförderungen), hat er einen Anspruch auf bescheidmäßige Entscheidung, weswegen die Dienstbeurteilungskommission auf Antrag des Beamten jede Beurteilung zu überprüfen und mit Bescheid festzusetzen hat.

**Abs. 1 Z. 2** entspricht § 101 Abs. 11 Oö. LBG in der bisherigen Fassung.

**Abs. 1 Z. 6:** Anpassung der Bestimmung des § 107 Abs. 5 (Versetzung in den Ruhestand) an die neuen Beurteilungskalküle.

**Abs. 3** enthält die erforderlichen Überleitungsbestimmungen für Beurteilungen.

**Abs. 4** bestimmt, dass die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes bereits anhängigen Beurteilungsverfahren nach den bisherigen Bestimmungen - somit von den bisher vorgesehenen Organen und Verfahrensbestimmungen - zu Ende zu führen sind.

#### **Zu Artikel III**

##### **(Änderung des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes)**

#### **Zu Art. III Z. 1 (Abkürzung):**

Zur einfacheren Zitierung in der Praxis und zur Unterscheidung vom Oö. Gehaltsgesetz 2001 (Oö. GG 2001) soll das Oö. Landes-Gehaltsgesetz die Abkürzung Oö. LGG erhalten.

#### **Zu Art. III Z. 2 (§ 10 Abs. 1 Z. 1):**

Durch die Neuregelung des Beurteilungsverfahrens im Oö. LBG gibt es auch für die Beamten, für die das Oö. Landes-Gehaltsgesetz noch anwendbar ist, neue Beurteilungskalküle. Dementsprechend ist § 10 Abs. 1 Z. 1 anzupassen.

#### **Zu Art. III Z. 3 und 5 (§ 13 Abs. 4 und § 21 Abs. 8 Oö. LGG):**

Vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs. 5 Oö. GG 2001.

#### **Zu Art. III Z. 4 (§ 20b Oö. LGG):**

Die Bestimmung über den Fahrtkostenzuschuss entfällt im Oö. Landes-Gehaltsgesetz und wird für Vertragsbedienstete und Beamte inhaltlich unverändert in die Oö. Landes-Reisegebührevorschrift aufgenommen.

### **Zu Art. III Z. 6 (§ 26 Abs. 2 lit.c Oö. LGG):**

Klargestellt wird, dass nicht nur bei Entlassung des Beamten auf Grund eines Disziplinarerkenntnisses, sondern auch bei Entlassung wegen zwei aufeinander folgenden, rechtskräftigen bzw. rechtswirksamen auf nicht entsprechend lautenden Dienstbeurteilungen gemäß § 105 Oö. LBG die Abfertigung ausgeschlossen ist. Dies ergab sich bisher aus § 28 Abs. 2 lit. d Oö. LGG, der u.a. den Fall des Amtsverlustes (§ 27 StGB) abdeckt.

### **Zu Art. III Z. 7 und 8 (§ 30d Abs. 1 und 2 Oö. LGG):**

Abs. 1 wird an die Terminologie des neuen Dienstbeurteilungssystems (§§ 97 bis 105a Oö. LBG) angepasst.

Abs. 2 regelt analog zu § 13 Abs. 2 Oö. GG 2001, für welchen Zeitraum die Leistungszulage im Fall einer verschlechternden Dienstbeurteilung (keine auf sehr gut lautende Dienstbeurteilung gemäß § 30d Abs. 1 Oö. LGG iVm §§ 1 und 2 der LeistungszulagenV, LGBl. Nr. 38/1996) einzustellen ist.

### **Zu Art. III Z. 9 (§ 30f Abs. 1 Z. 1 Oö. LGG):**

Anpassung an die Terminologie des § 29 Abs. 1 Z. 1 Oö. GG 2001, wonach die Vereinbarung über die Gehaltsanpassungen auf Bundesebene Mindeststandard ist.

## **Zu Artikel IV**

### **(Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes)**

#### **Zu Art. IV Z. 2 (§ 18 Abs. 1 Z. 1 und 2 Oö. LVBG):**

Vgl. die Erläuterungen zu § 29 Oö. GG 2001 und Art. III Z. 9 (§ 30f Oö. LGG).

#### **Zu Art. IV Z. 3 (§ 20 Abs. 4 Oö. LVBG):**

Vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs. 5 Oö. GG 2001.

#### **Zu Art. IV Z. 4 (Abschnitt 1a):**

Für VB gibt es hinsichtlich der Dienstbeurteilung keine gesetzlichen Bestimmungen. Nunmehr wird für alle Vertragsbediensteten, die ab dem 1.1.2001 in den Landesdienst eintreten, ein eigenes Beurteilungsverfahren, ähnlich wie bei Beamten, aber mit spezifischen Abweichungen für Vertragsbedienstete, im Gesetz geregelt.

Diesbezüglich wird daher auf die entsprechenden Erläuterungen zu Art. II Z. 2 verwiesen.

Neu ist, dass es - im Unterschied zur bisherigen Praxis - nur mehr die Bewertungskriterien "entsprechend" oder "nicht entsprechend" gibt. Mangels Zulagen und Beförderung besteht auch kein Bedarf an genauerer Differenzierung bei jenen, die die geschuldeten Leistungen erbringen.

Festgehalten wird, dass es sich weder bei der Dienstbeschreibung noch der Dienstbeurteilung noch bei der Mitteilung um einen Bescheid handelt.

Wird ein Vertragsbediensteter mit "nicht entsprechend" beurteilt, steht dem Dienstgeber - wie bisher - die Kündigung gemäß § 53 Abs. 2 Z. 3 Oö. LVBG bzw. die Entlassung (z.B. § 55 Abs. 2 Z. 3 Oö. LVBG) offen, jedenfalls wird der Bezug - analog zur bisherigen Einstellung der Leistungszulage - für die Dauer der nicht entsprechenden Dienstleistung gemäß § 13 um 10 % gekürzt.

Im Unterschied zu den Beamten wird eine zweite nicht entsprechende Dienstleistung nicht von der Beurteilungskommission überprüft. Dem Vertragsbediensteten steht wiederum das Recht zu, die Dienstbeurteilung und ihre Folgen (Kündigung, Entlassung) vor den Arbeits- und Sozialgerichten zu bekämpfen.

**Zu § 60a Abs. 5:** Das Kündigungsrecht nach § 53 Abs. 2 Z. 2 Oö. LVBG (geistige oder körperliche Nichteignung) wird dadurch nicht berührt.

**Zu § 60f Abs. 3:** Unter Personalstelle sind die dezentralisierten Personalverwaltungen (insb. in den LKH, bzw. BauZ-P der Landesbaudirektion) zu verstehen, denen bereits seit Jahren in mehreren Erlässen die Personalverwaltung der VB unter Aufsicht und Weisungen durch die Landesregierung (inneramtlich zuständig; Personalabteilung) delegiert wurde.

## **Zu Art. IV Z. 5 (§ 79 Oö. LVBG):**

Die Übergangsbestimmung im § 79 regelt, mit welchen Abweichungen das neue Beurteilungsverfahren auf Vertragsbedienstete anzuwenden ist, die bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens im Landesdienst waren.

## **Zu Artikel V**

### **(Änderung der Oö. Landes-Reisegebührenschrift)**

## **Zu Art. V Z. 1 (§ 3a Oö. LRGV):**

Die Bestimmung über den Fahrtkostenzuschuss wird aus dem Gehaltsgesetz entfernt und aus systematischen Gründen inhaltlich unverändert in die Oö. LRGV eingefügt.

## **Zu Artikel VI**

### **(Änderung des Oö. Karenzurlaubsgeldgesetzes 2000)**

Vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs 5 Oö. GG 2001.

## **Zu Artikel VII**

### **(Änderung des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes)**

Vgl. die Erläuterungen zu § 5 Abs 5 Oö. GG 2001.

**Der Ausschuss für Verfassung und Verwaltung beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001 erlassen wird und das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, die Oö. Landes-Reisegebührenschrift, das Oö. Karenzurlaubsgeldgesetz 2000 und das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz geändert werden (Oö. Gehaltsreformgesetz) beschließen.**

Linz, am 11. Jänner 2001

Dr. Fraiss Stanek  
Obmann Berichterstatter

**Landesgesetz,  
mit dem das Oö. Gehaltsgesetz 2001 erlassen wird und das Oö.  
Landesbeamtengesetz 1993, das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö.  
Landes-Vertragsbedienstetengesetz, die Oö. Landes-  
Reisegebührenschrift, das Oö. Karenzurlaubsgeldgesetz 2000  
und das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz geändert werden  
(Oö. Gehaltsreformgesetz)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

## **Artikel I**

### **Oö. Gehaltsgesetz 2001 (Oö. GG 2001)**

#### **1. Abschnitt**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Ziel

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Bezüge

§ 5 Anfall und Einstellung des Monatsbezugs

§ 6 Auszahlung des Monatsbezugs



- § 7 Vorrückung
- § 8 Hemmung und Entfall der Vorrückung
- § 9 Vorrückungstichtag
- § 10 Kürzung des Monatsbezugs
- § 11 Kürzung wegen Teilzeitbeschäftigung
- § 12 Kürzung wegen Dienstfreistellung
- § 13 Kürzung wegen mangelnden Arbeitserfolgs
- § 14 Kürzung wegen Suspendierung eines Beamten
- § 15 Kürzung wegen Freistellung
- § 16 Entfall des Monatsbezugs
- § 17 Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen
- § 18 Verjährung
- § 19 Wiederaufnahme von Beamten in den Dienststand

## **2. Abschnitt**

### **Gehaltsrechtliche Einreihung im Landesdienst**

- § 20 Funktionslaufbahnen
- § 21 Einreihung durch Verordnung
- § 22 Bewertungsgrundsätze
- § 23 Einreihung durch Einzelbewertung
- § 24 Provisorische Einreihung
- § 25 Besondere Verwendungsvoraussetzungen
- § 26 Verwendungsänderungen
- § 27 Vorübergehende höherwertige Verwendung

## **3. Abschnitt**

### **Monatsbezug**

- § 28 Gehaltshöhe
- § 29 Anpassung von Beträgen
- § 30 Gehalt während des ersten Jahres
- § 31 Gehaltszulage

## **4. Abschnitt**

### **Nebengebühren**

- § 32 Nebengebühren
- § 33 Nebengebühren während Teilzeitbeschäftigung und Dienstfreistellung
- § 34 Überstundenvergütung und Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan
- § 35 Sonn- und Feiertagsabgeltung

§ 36 Journaldienstvergütung, Bereitschafts-entschädigung

§ 37 Aufwandsvergütung

§ 38 Dienstvergütung

§ 39 Gehalt der im Ausland verwendeten Landesbediensteten

## **5. Abschnitt**

### **Pensionsvorsorge für Beamte**

§ 40 Pensionsbeitrag

§ 41 Pensionskassenbeitrag

## **6. Abschnitt**

### **Sonstige Leistungen**

§ 42 Belohnung

§ 43 Sachleistungen

§ 44 Entschädigung für Nebentätigkeit

§ 45 Abfertigung

§ 46 Höhe der Abfertigung

§ 47 Jubiläumswendung

§ 48 Treuebelohnung

## **7. Abschnitt**

### **Sozialleistungen und Kinderbeihilfe**

§ 49 Sozialleistungen

§ 50 Kinderbeihilfe

## **8. Abschnitt**

### **Anpassung des Dienstrechts, Optionsrecht, Verweisungen**

§ 51 Anwendbarkeit des Oö. Landesbeam-ten-gesetzes 1993

§ 52 Anwendbarkeit des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes

§ 53 Anwendbarkeit des Oö. Landesbeam-ten-Pensionsgesetzes

§ 54 Anwendbarkeit des Oö. Karenz-urlaubsgeldgesetzes 2000

§ 55 Anwendbarkeit des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 56 Anwendbarkeit der Oö. Landes-

Reisegebührenvorschrift

§ 57 Optionsrecht

§ 58 Verweisungen

## **1. ABSCHNITT**

## **Allgemeine Bestimmungen**

### § 1

#### **Ziel**

- (1) Ziel dieses Landesgesetzes ist, eine für Beamte und Vertragsbedienstete gleiche, leistungsorientierte Entlohnung sicherzustellen, die sich insbesondere an der Verwendung orientiert.
- (2) Soweit durch Bestimmungen dieses Landesgesetzes der Zuständigkeitsbereich des Bundes berührt wird, sind sie so auszulegen, dass sich keine über die Zuständigkeit des Landes hinausgehende rechtliche Wirkung ergibt.

### § 2

#### **Anwendungsbereich**

(1) Dieses Landesgesetz ist auf Beamte des Dienststandes und Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich anzuwenden, die

1. ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes ein Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich begründen oder
2. die Option gemäß § 57 wirksam erklären.

(2) Ausgenommen vom Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes sind:

1. Vertragslehrer (2. Abschnitt Oö. LVBG);
2. Verwaltungspraktikanten (3. Abschnitt Oö. LVBG);
3. Lehrer (5. Abschnitt Oö. LBG) und
4. Mitglieder des Oberösterreichischen Verwaltungssenates.

### § 3

#### **Begriffsbestimmungen**

Im Sinn dieses Landesgesetzes ist:

1. Landesbediensteter: Beamter im Dienststand und Vertragsbediensteter des Landes Oberösterreich;
2. Dienstverhältnis: privatrechtliches und öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich;
3. Dienstbehörde: die Oö. Landesregierung;
4. Dienstgeber: das Land Oberösterreich;
5. Verwendung: die einem Arbeitsplatz zugeordneten Aufgaben.

### § 4

#### **Bezüge**

- (1) Dem Landesbediensteten gebühren Monatsbezüge. Der Monatsbezug besteht aus dem Gehalt sowie einer allfälligen Gehaltszulage.
- (2) Mit dem Gehalt sind Tätigkeiten abgegolten, die mit der in einer Funktionslaufbahn eingereichten Verwendung typischerweise verbunden sind oder nicht wesentlich darüber hinausgehen.
- (3) Mit dem Gehalt sind auch besonders anspruchsvolle Dienste gemäß § 38 Abs. 1 Z. 3 sowie Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen erschwerten Umständen gemäß § 38 Abs. 1 Z. 1 oder unter besonderen Gefahren gemäß § 38 Abs. 1 Z. 2 insoweit abgegolten, als diese Umstände und Gefahren mit der bestehenden Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn (§ 20) im Regelfall verbunden sind und bei dieser Art der Verwendung typischerweise auftreten.

(4) Außer den Monatsbezügen gebührt dem Landesbediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezugs einschließlich der Kinderbeihilfe (§ 50), der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht ein Landesbediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezugs und der vollen Kinderbeihilfe, gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Ausscheiden eines Beamten aus dem Dienststand und bei Ausscheiden eines Vertragsbediensteten aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.

## § 5

### **Anfall und Einstellung des Monatsbezugs**

(1) Der Anspruch auf den Monatsbezug beginnt mit dem Tag des Dienstantritts.

(2) Bei Änderungen des Monatsbezugs aus Anlass einer dienstrechtlichen Maßnahme ist, wenn landesgesetzlich nichts anderes festgelegt wird, der Tag des Wirksamwerdens dieser Maßnahme bestimmend.

(3) Der Anspruch auf den Monatsbezug endet mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(4) Trifft den Dienstgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten, besteht der vertragsmäßige Anspruch auf den Monatsbezug auch für jenen Zeitraum, der

1. im Fall eines Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit durch Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder

2. im Fall eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber

hätte verstreichen müssen. In diesen Anspruch auf den Monatsbezug ist jedoch einzurechnen, was sich der Vertragsbedienstete infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat; für die ersten drei Monate dieses Zeitraums hat die Einrechnung zu unterbleiben.

(5) Gebührt der Monatsbezug nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsbezugs, entfällt auf jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsbezugs durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt.

## § 6

### **Auszahlung des Monatsbezugs**

(1) Der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jedes Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand auszuzahlen; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.

(2) Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 15. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. November auszuzahlen. Sind diese Tage keine Arbeitstage, ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet ein Landesbediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszubezahlen. Wird ein Beamter in den Ruhestand versetzt, ist eine ihm allenfalls für die Zeit des Dienststandes noch gebührende Sonderzahlung zusammen mit der nächsten ihm als Beamten des Ruhestandes gebührende Sonderzahlung auszuzahlen.

(3) Der Landesbedienstete ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die Auszahlung der ihm gebührenden Geldleistungen durch unbare Überweisung auf ein Konto erfolgen kann.

Kontoführungsentgelte werden dem Landesbediensteten vom Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde nicht ersetzt.

## § 7

### **Vorrückung**

(1) Für die Vorrückung ist, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, der Vorrückungstichtag maßgebend.

(2) Der Landesbedienstete rückt

1. von den Gehaltsstufen 1 bis 5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren,

2. ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren,

3. ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren

vor.

(3) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen, dreijährigen oder vierjährigen Zeitraums folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin), sofern sie nicht an diesem Tage gehemmt ist. Die zweijährige, dreijährige oder vierjährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin erfüllt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

## § 8

### **Hemmung und Entfall der Vorrückung**

(1) Die Vorrückung wird gehemmt

1. durch Nichtablegen einer für die dienstrechtliche Stellung des Landesbediensteten maßgebenden Prüfung innerhalb der hierfür gesetzten Frist vom Zeitpunkt des Ablaufs der Frist bis zum Nachholen der Prüfung;

2. durch Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Beamten bis zum Abschluss des Verfahrens.

(2) Die Zeit der Hemmung ist für den Lauf der Vorrückungsfrist (§ 7 Abs. 2) nicht zu berücksichtigen.

(3) Nach rechtskräftigem Abschluss des Disziplinarverfahrens ist die Vorrückung - ausgenommen in den Fällen des Abs. 4 - rückwirkend zu vollziehen; die zufolge der Hemmung zurückbehaltenen Teile des Monatsbezugs und allfälliger Sonderzahlungen sind nachzuzahlen.

(4) Die gemäß Abs. 1 Z. 2 gehemmte Vorrückung ist nicht mehr zu vollziehen (Entfall), wenn

1. der Beamte entlassen wird;

2. über den Beamten die Disziplinarstrafe der Versetzung in den Ruhestand verhängt wird;

3. der Beamte während eines gegen ihn laufenden Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis austritt.

## § 9

### **Vorrückungstichtag**

(1) Der Vorrückungstichtag ist dadurch zu ermitteln, dass - unter Ausschluss der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten und unter Beachtung der einschränkenden Bestimmungen der Abs. 6 und 8 - dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

a) die im Abs. 2 angeführten Zeiten zur Gänze;

b) die sonstigen Zeiten, soweit sie nicht nach Abs. 5 zur Gänze vorangesetzt werden und soweit sie

insgesamt drei Jahre nicht übersteigen, zur Hälfte.

(2) Gemäß Abs. 1 lit. a sind voranzusetzen:

1. die Zeit, die in einer Beschäftigung entweder in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder im Lehrberuf an einer inländischen öffentlichen Schule, Universität oder Hochschule oder der Akademie der Bildenden Künste oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegt worden ist;

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

3. die Zeit, in der der Landesbedienstete auf Grund des Heeresversorgungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 % gehabt hat;

4. die Zeit

a) des Unterrichtspraktikums im Sinn des Unterrichtspraktikumsgesetzes oder der Einführung in das praktische Lehramt,

b) der Gerichtspraxis (Rechtspraktikantenzeit),

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

d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2b bis 2d des Vertragsbedienstetengesetzes 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 einem Dienstverhältnis, das im Rahmen der Rechtsfähigkeit einer inländischen Universität oder Hochschule, der Akademie der Bildenden Künste, der Akademie der Wissenschaften, der Österreichischen Nationalbibliothek oder einer sonstigen wissenschaftl. Einrichtung gemäß Forschungsorganisationsgesetz oder eines Bundesmuseums eingegangen worden ist,

g) in einem Lehrverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft,

h) des Verwaltungspraktikums nach §§ 72a bis 72c Oö. LVBG;

5. die Zeit einer Verwendung oder Ausbildung, wenn sie für einen Landesbediensteten als Verwendungsvoraussetzung vorgeschrieben ist;

6. bei Landesbediensteten, die für eine Verwendung aufgenommen werden, für die ein entsprechendes Studium erforderlich ist, die Zeit des erfolgreichen Studiums

a) an einer höheren Schule oder

b) - solange der Landesbedienstete damals noch keine Reifeprüfung erfolgreich abgelegt hat - an einer Akademie für Sozialarbeit

bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Landesbedienstete den Abschluss dieser Ausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätte erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen. Als Zeitpunkt des möglichen Schulabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzunehmen;

7. bei Landesbediensteten, die für eine Verwendung aufgenommen werden, für die ein entsprechendes Studium erforderlich ist, die Zeit des erfolgreichen Studiums an einer Akademie oder den Akademien verwandten Lehranstalt;

8. die Zeit des abgeschlossenen Studiums an einer Universität (Wissenschaftlichen Hochschule), Universität der Künste, Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für eine Verwendung erforderlich gewesen ist,

a. bei Studien, auf die ausschließlich das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) und die auf Grund

des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, die in der Anlage 1 UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer,

- b. bei Studien, auf die das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz (AHStG) und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, und bei Studien, auf die nach dem AHStG erlassenen besonderen Studiengesetze auf Grund des § 77 Abs. 2 UniStG anzuwenden sind, bis zu der in den Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehenen Studiendauer; hat der Landesbedienstete nach dem Diplomstudium, auf das das UniStG oder das AHStG anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen, und

aa) war auf dieses Doktoratsstudium weder das UniStG noch das AHStG anzuwenden oder

bb) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den neuen Studienvorschriften nicht genau festgelegt,

ist die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr für die Ermittlung des Vorrückungstichtags zu berücksichtigen,

c) bei Studien, auf die weder lit. a noch lit. b zutrifft, bis zu folgendem Höchstausmaß, wobei zum Studium auch die für die Erwerbung eines akademischen Grades erforderliche Vorbereitungszeit zählt:

aa) sieben Jahre für die Studienrichtungen Chemie, Nachrichtentechnik und Elektrotechnik;

bb) sechs Jahre für die Studienrichtungen Bauingenieurwesen, Medizin, Schiffstechnik und Technische Chemie;

cc) fünfteinhalb Jahre für die Studienrichtungen Physik, Architektur, Maschinenbau, Technische Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Kulturtechnik, Bergwesen, Hüttenwesen, Erdölwesen und Markscheidewesen;

dd) fünf Jahre für die Studienrichtungen Theologie, Psychologie, Tierheilkunde, Feuerungs- und Gastechnik, Papier- und Zellstofftechnik, Vermessungswesen und Forstwirtschaft;

ee) viereinhalb Jahre für alle übrigen Studienrichtungen;

hat der Landesbedienstete nach einem Diplomstudium, auf das weder das UniStG noch das AHStG anzuwenden war, das zugehörige Doktoratsstudium erfolgreich abgeschlossen, so zählen beide Studien gemeinsam auf das in den sublit. aa bis ee vorgesehene Höchstausmaß;

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

(3) Bei der Berücksichtigung von Studienzeiten nach Abs. 2 Z. 8 gilt als Laufzeit des Sommersemesters die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember. Hat das Studium mit einem Trimester begonnen, so ist als Beginn des Studiums, wenn das erste Trimester ein Sommer- oder Herbsttrimester war, der 1. Juli, wenn das erste Trimester ein Wintertrimester war, der 1. Jänner des betreffenden Jahres anzusehen.

(4) Das Doktoratsstudium ist gemäß Abs. 2 Z. 8 in der nach dieser Bestimmung maßgebenden Dauer auch dann zu berücksichtigen, wenn die Einreihungsvoraussetzungen für gleichartig eingestufte Landesbedienstete lediglich den Abschluss des entsprechenden Diplomstudiums vorschreiben.

(5) Zeiten gemäß Abs. 1 lit. b, die vom Abs. 2 nicht erfasst sind und in denen der Landesbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium oder eine sonstige besondere Ausbildung absolviert hat, können soweit zur Gänze berücksichtigt werden, als

1. die Tätigkeit, das Studium oder die sonstige besondere Ausbildung für die erfolgreiche Verwendung des Landesbediensteten von besonderer Bedeutung ist oder

2. sonstige öffentliche Interessen an der Berücksichtigung bestehen, insbesondere das Interesse an der Deckung des Bedarfs an beruflich geeigneten Landesbediensteten.

Soweit solche Zeiten bereits im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis als Landesbediensteter für die Vorrückung zur Gänze berücksichtigt worden sind und der Landesbedienstete nach wie vor die hierfür maßgebende Verwendung ausübt, sind diese Zeiten zur Gänze zu berücksichtigen.

(6) Zeiträume, in die die nachstehend angeführten Zeiten fallen, sind von einer Voransetzung nach Abs. 1 ausgeschlossen:

1. die Zeit, die gemäß Abs. 2 Z. 1 zu berücksichtigen wäre, wenn der Landesbedienstete auf Grund einer solchen Beschäftigung einen Anspruch auf laufende Pensionszahlungen erworben und diese nicht dem Dienstgeber abgetreten hat;

2. die Dienstzeit in einem öffentlichen Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften, die für dieses Dienstverhältnis gegolten haben, für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen ist; diese Bestimmung ist auf Karenzurlaube nach den §§ 15 bis 15d und 15i des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 6 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes nicht und auf Karenzurlaube nach § 48 Oö. LVBG bzw. § 82 Oö. LBG oder nach gleichartigen Vorschriften, die zur Betreuung

a) eines eigenen Kindes oder

b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder

c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Landesbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) dessen Ehegatte aufkommt,

bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt wurden, mit der Maßgabe anzuwenden, dass diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlussgründe nach diesem Absatz vorliegen;

3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.

(7) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann der Dienstgeber Nachsicht von den Ausschlussbestimmungen des Abs. 6 Z. 2 und 3 gewähren.

(8) Die mehrfache Berücksichtigung ein und desselben Zeitraumes ist - abgesehen von den Fällen des § 6 Z. 6 des Opferfürsorgegesetzes - unzulässig. Nicht voranzusetzen sind ferner die im Abs. 2 Z. 1, 2 und 3 angeführten Zeiten, soweit sie in einen gemäß Abs. 2 Z. 7 oder 8 zu berücksichtigenden Zeitraum fallen.

(9) Der Vorrückungsstichtag ist bei Vertragsbediensteten im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen und soll möglichst gleichzeitig mit der Aufnahme des Vertragsbediensteten festgestellt werden. Der Vorrückungsstichtag für den Beamten ist mit Bescheid festzustellen. Die Feststellung soll möglichst gleichzeitig mit der Ernennung des Beamten vorgenommen werden.

(10) Wird einem Landesbediensteten eine Verwendung zugewiesen, für die gemäß Abs. 2 Z. 6, 7 und 8 ein Studium erforderlich ist, ist sein Vorrückungsstichtag mit Wirkung vom Tag der Einreihung insoweit zu verbessern, als sich durch die Anrechnung des Studiums oder der Ausbildung eine Verbesserung für seine neue Funktionslaufbahn ergibt. Soweit sie in Betracht kommen, sind hiebei die Abs. 6, 7 und 8 anzuwenden. Dies gilt nicht im Fall von § 27.

(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, demselben Betrieb, demselben Betriebsteil oder derselben 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.

(13) Abweichend von Abs. 1 bis 10 ist ein bereits in einem unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter des Landes Oberösterreich festgesetzter Vorrückungstichtag bei der Pragmatisierung des Beamten als Vorrückungstichtag im Sinn der Abs. 1 bis 10 zu übernehmen, sofern der Beamte nicht mit dem Ansuchen um Pragmatisierung eine Neufestsetzung beantragt.

§ 10

### **Kürzung des Monatsbezugs**

Der Monatsbezug eines Landesbediensteten wird gekürzt:

1. als Folge einer Teilzeitbeschäftigung;
2. als Folge einer Dienstfreistellung;
3. durch eine auf "nicht entsprechend" lautende Dienstbeurteilung;
4. als Folge einer Suspendierung bei Beamten;
5. als Folge der Gewährung einer Freistellung nach den §§ 70a und 70b Oö. LBG oder § 25b Oö. LVBG.

§ 11

### **Kürzung wegen Teilzeitbeschäftigung**

(1) Teilzeitbeschäftigte Landesbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe.

(2) Bei einer Teilzeitbeschäftigung des Beamten nach dem Oö. MSchG oder dem Oö. EKUG 2000 ruht der Anspruch auf Kinderbeihilfe, soweit diese gemäß § 3 Abs. 5 Oö. KUG 2000 eine Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes bewirkt.

§ 12

### **Kürzung wegen Dienstfreistellung**

(1) Eine dem Landesbediensteten gewährte Dienstfreistellung gemäß § 110 und § 113a Oö. LBG oder § 30a und § 30d Oö. LVBG bewirkt eine Kürzung des Monatsbezugs einschließlich der Kinderbeihilfe, die dem prozentuellen Ausmaß der Dienststunden entspricht, die im betreffenden Kalenderjahr durch diese Dienstfreistellung entfallen sollen.

(2) Abweichend vom § 5 wird diese Kürzung für den Zeitraum wirksam, für den dem Landesbediensteten die Dienstfreistellung gewährt wurde. Bei der Kürzung des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe von Landesbediensteten, die die Funktion des Bürgermeisters ausüben, sind die Zeiten nach § 113a Abs. 2 Z. 2 Oö. LBG oder § 30d Abs. 2 Z. 2 Oö. LVBG als Dienstzeit zu berücksichtigen. Der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe eines Landesbediensteten, der Mitglied des Nationalrats, des Bundesrats oder eines Landtags ist und der weder dienstfrei noch außer Dienst gestellt ist, sind um 50 % zu kürzen.

(3) Überschreitet der Landesbedienstete im Durchrechnungszeitraum (§ 110 Abs. 2 Oö. LBG oder § 30a Abs. 2 Oö. LVBG) das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, erhöht sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend. Der Landesbedienstete hat die dadurch entstandenen Übergewinne abweichend vom § 17 Abs. 1 in jedem Fall zu ersetzen.

(4) Unterschreitet der Landesbedienstete im Durchrechnungszeitraum das festgelegte prozentuelle Ausmaß der Dienstfreistellung nach Abs. 1, vermindert sich das Ausmaß der Bezugskürzung für den Durchrechnungszeitraum entsprechend, darf aber im Fall des § 110 Oö. LBG oder § 30a Oö. LVBG 50 % des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe nicht unterschreiten. Die Differenz ist dem Landesbediensteten nachzuzahlen.

§ 13

## **Kürzung wegen mangelnden Arbeitserfolgs**

(1) Lautet die Dienstbeurteilung auf nicht entsprechend, ist der Monatsbezug des Landesbediensteten um 10 % zu kürzen. §§ 51, 53 und 55 Oö. LVBG bleiben unberührt.

(2) Die Kürzung tritt abweichend vom § 5 für Beamte mit dem auf die Rechtskraft der Festsetzung der Dienstbeurteilung, für Vertragsbedienstete mit dem auf die Festsetzung der Dienstbeurteilung folgenden Monatsersten ein und bleibt bis zu dem Monatsersten aufrecht, der der nächsten auf entsprechend lautenden Dienstbeurteilung folgt. Der Rechtskraft der Festsetzung ist die Endgültigkeit der Dienstbeurteilung im Sinn des § 102 Abs. 4 Oö. LBG gleichzuhalten.

§ 14

## **Kürzung wegen Suspendierung eines Beamten**

(1) Der Monatsbezug des Beamten ist als Folge einer Suspendierung auf zwei Drittel oder auf das von der Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) festgesetzte Ausmaß für die Dauer der Suspendierung zu kürzen.

(2) Hat das Disziplinarverfahren durch Freispruch geendet, ist die Nachzahlung des gemäß Abs. 1 zurückbehaltenen Monatsbezugs zu veranlassen. Das Gleiche gilt, wenn das Disziplinarverfahren eingestellt wurde, es sei denn, dass der Beamte während des gegen ihn laufenden Disziplinarverfahrens aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.

(3) Im Fall der Verhängung eines Verweises oder einer Geldbuße nach § 115 Abs. 1 Z. 2 Oö. LBG kann die Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) zur Vermeidung unbilliger Härten die gänzliche oder teilweise Nachzahlung des gemäß Abs. 1 zurückbehaltenen Monatsbezugs anordnen.

§ 15

## **Kürzung wegen Freistellung**

(1) Bei Freistellung gegen Kürzung der Bezüge gemäß den §§ 70a und 70b Oö. LBG oder § 25b Oö. LVBG gebührt dem Landesbediensteten für die Dauer der Rahmenzeit der Monatsbezug einschließlich der Kinderbeihilfe in jenem Ausmaß, das seiner gehaltsrechtlichen Stellung und seinem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß innerhalb der Rahmenzeit entspricht. Nebengebühren gebühren nur während der Dienstleistungszeit, und zwar ungekürzt.

(2) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß oder die gehaltsrechtliche Stellung während der Dienstleistungszeit oder wird die Freistellung vorzeitig beendet, ist der für die Dauer der Rahmenzeit gebührende Monatsbezug einschließlich der Kinderbeihilfe neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus ergebende Rückforderung eines Übergusses kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

(3) Scheidet der Landesbedienstete vor Ablauf der Rahmenzeit aus dem Dienstverhältnis oder aus dem Dienststand aus, ist der während des abgelaufenen Teils der Rahmenzeit gebührende Monatsbezug und die Kinderbeihilfe unter Berücksichtigung der bis zum Ausscheiden tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen. Gegen eine sich daraus ergebende Rückforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

(4) Scheidet der Beamte aus dem aktiven Dienststand aus, ist eine sich ergebende Rückforderung eines Übergusses zunächst unter Anwendung des § 39 des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes durch Abzug von den Ruhebezügen hereinzubringen. Ist eine Hereinbringung durch Abzug von den Ruhebezügen nicht möglich, ist die Ersatzpflicht durch Bescheid festzusetzen. Solche Bescheide sind nach dem VVG zu vollstrecken.

§ 16

## **Entfall des Monatsbezugs**

(1) Der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe des Beamten entfallen

1. für die Dauer eines Karenzurlaubs;

2. für die Dauer einer Außerdienststellung oder einer gänzlichen Dienstfreistellung nach den §§ 110 Abs. 3, 112 oder 113a Oö. LBG;

3. wenn der Beamte eigenmächtig mindestens einen Tag dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst;

4. für die Zeiten, die der Beamte auf Grund einer rechtskräftigen gerichtlichen Verurteilung in Strafhaft zuzubringen hat (Strafvollzug);

5. wenn er abgängig geworden ist.

(2) Für jeden Kalendertag vom ersten Tag der im Abs. 1 genannten Abwesenheiten bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes ist jener Wert abzuziehen, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt. Umfasst ein solcher Fall den ganzen Kalendermonat, entfällt für den betreffenden Monat der Anspruch auf Monatsbezug und die Kinderbeihilfe. Bereits ausbezahlter, nicht gebührender Monatsbezug und Kinderbeihilfe sind hereinzubringen.

(3) Im Fall des Abs. 1 Z. 2 entfallen der Monatsbezug und die Kinderbeihilfe eines Beamten für die Dauer der Außerdienststellung bzw. Dienstfreistellung. Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Abwesenheit die Außerdienststellung bzw. Dienstfreistellung tritt.

(4) Für Vertragsbedienstete gelten die entsprechenden Bestimmungen des Oö. LVBG.

## § 17

### **Ersatz zu Unrecht empfangener Leistungen**

(1) Zu Unrecht empfangene Leistungen (Übergenüsse) sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind, dem Land zu ersetzen.

(2) Die rückforderbaren Leistungen sind durch Abzug von den nach diesem Landesgesetz gebührenden Leistungen hereinzubringen; hiebei können Raten festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der Raten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Ersatzpflichtigen Rücksicht zu nehmen. Ist die Hereinbringung durch Abzug nicht möglich, ist der Ersatzpflichtige zum Ersatz zu verhalten. Leistet der Ersatzpflichtige nicht Ersatz, sind die rückforderbaren Leistungen bei Beamten nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz, bei Vertragsbediensteten im Gerichtsweg hereinzubringen.

(3) Die Verpflichtung zum Ersatz ist bei Beamten auf Verlangen mit Bescheid festzustellen.

(4) Soweit die Ersatzforderung des Landes durch Abzug hereinzubringen ist, geht sie den Forderungen anderer Personen vor.

(5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann die Rückzahlung gestundet werden. Von der Hereinbringung rückforderbarer Leistungen kann Abstand genommen werden, wenn die Hereinbringung eine besondere Härte bedeuten oder wenn der damit verbundene Aufwand in keinem Verhältnis zum Rückforderungsbetrag stehen würde.

## § 18

### **Verjährung**

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

(2) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind bei Beamten mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Geltendmachung eines Anspruchs im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist.

(3) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind bei Vertragsbediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, dass die schriftliche Geltendmachung eines noch nicht verjährten Anspruchs durch den Vertragsbediensteten gegenüber dem Dienstgeber die Verjährung unterbricht.

(4) 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.

§ 19

### **Wiederaufnahme von Beamten in den Dienststand**

Wird ein Beamter des Ruhestands wieder in den Dienststand aufgenommen, gebührt ihm die gehaltsrechtliche Stellung, die er im Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand innegehabt hat. In diesem Fall ist dem Beamten in der Gehaltsstufe, die er anlässlich der Wiederaufnahme in den Dienststand erhält, die Zeit, die er vor seiner Versetzung in den Ruhestand in dieser Gehaltsstufe verbracht hat, soweit für die Vorrückung anzurechnen, als sie nach den damals geltenden Vorschriften für die Vorrückung wirksam gewesen ist.

## **2. ABSCHNITT**

### **Gehaltsrechtliche Einreihung im Landesdienst**

§ 20

#### **Funktionslaufbahnen**

Der Landesdienst umfasst die Funktionslaufbahnen LD 1 bis LD 25, wobei LD 1 die höchste Funktionslaufbahn darstellt.

§ 21

#### **Einreihung durch Verordnung**

(1) Verwendungen, die eine Gruppe von Landesbediensteten betreffen, sind unter Anwendung der im § 22 genannten Grundsätze zu bewerten und durch Verordnung in eine Funktionslaufbahn einzureihen. Der Landesamtsdirektor ist in die Funktionslaufbahn LD1 einzureihen.

(2) Unter einer Gruppe wird eine Mehrzahl von Landesbediensteten verstanden, deren Verwendungen gleichartig sind oder nicht wesentlich voneinander abweichen.

(3) Entstehen neue Gruppen von Landesbediensteten oder ändern sich bestehende Aufgaben, ist die Verordnung anzupassen. Wird durch eine Verordnungsänderung eine Gruppe von Landesbediensteten in eine niedrigere Funktionslaufbahn eingereiht, gilt § 26 Abs. 2 und 3 sinngemäß. Diese Verordnungen dürfen zu Gunsten von Landesbediensteten auch rückwirkend erlassen werden.

§ 22

#### **Bewertungsgrundsätze**

(1) Bei der Bewertung und Einreihung von Verwendungen sind die mit der Verwendung verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Im Einzelnen ist nach folgenden Bewertungskriterien zu bewerten:

1. Das Wissen nach den Anforderungen

a) an die durch Ausbildung und Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Fachwissen);

b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren (Managementwissen) und

c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick (Umgang mit Menschen).

2. Die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist (Denkraum), sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen (Denkanforderung).

3. Die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen

(Handlungsfreiheit) sowie nach dem Einfluss einer messbaren Richtgröße, wie z.B. Budgetmittel (Dimension) und dem Einfluss darauf.

(2) Die Bewertungskriterien bewegen sich in folgendem Rahmen:

1. Fachwissen: von einfachen Fähigkeiten und Kenntnissen bis zur Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen;
2. Managementwissen: von minimal bis breit;
3. Umgang mit Menschen: von minimal bis unentbehrlich;
4. Denkraum: von strikter Routine bis gesamtstrategisch orientiert;
5. Denkanforderung: von wiederholend bis adaptiv;
6. Handlungsfreiheit: von detailliert angewiesen bis strategisch orientiert;
7. Dimension nach finanziellen Auswirkungen des Verwaltungshandelns pro Jahr: von minimal bis total;
8. Dimension nach internen und externen nicht finanziellen Auswirkungen des Verwaltungshandelns: von besonders begrenzt bis umfassend;
9. Einfluss auf Ergebnisse: von gering bis entscheidend.

(3) Bei der Bewertung sind die Kriterien "Wissen" (Abs. 1 Z. 1), "Denkleistung" (Abs. 1 Z. 2) und "Verantwortung" (Abs. 1 Z. 3) in einem angemessenen Verhältnis zueinander zu berücksichtigen. Dem Kriterium "Wissen" kommt im Vergleich zu den übrigen Kriterien der höhere, dem Kriterium "Verantwortung" der zweithöhere Stellenwert zu. Das Kriterium "Denkleistung" ist in Relation zum Kriterium "Wissen" zu setzen.

(4) Innerhalb des Kriteriums

1. "Wissen" (Abs. 1 Z. 1) sind die Kriterien "Fachwissen" (Abs. 2 Z. 1), "Managementwissen" (Abs. 2 Z. 2) und "Umgang mit Menschen" (Abs. 2 Z. 3) so zu gewichten, dass dem Kriterium "Fachwissen" der höhere und dem Kriterium "Managementwissen" der zweithöhere Stellenwert zukommt;
2. "Denkleistung" (Abs. 1 Z. 2) ist den Kriterien "Denkraum" (Abs. 2 Z. 4) und "Denkanforderung" (Abs. 2 Z. 5) der gleiche Stellenwert beizumessen;
3. "Verantwortung" (Abs. 1 Z. 3) sind die Kriterien "Handlungsfreiheit" (Abs. 2 Z. 6), "Dimension" (Abs. 2 Z. 7 und 8) und "Einfluss auf Ergebnisse" (Abs. 2 Z. 9) so zu gewichten, dass dem Kriterium "Handlungsfreiheit" der höhere und dem Kriterium "Dimension" der zweithöhere Stellenwert zukommt.

(5) Die Landesregierung hat die im Abs. 2 genannten Abstufungen durch Verordnung näher zu regeln.

§ 23

### **Einreihung durch Einzelbewertung**

(1) Wenn die Bewertung und Einreihung einer Verwendung nicht bereits in der Verordnung nach § 21 erfolgt ist, weil sie sich keiner Gruppe zuordnen lässt, ist die Verwendung von Amts wegen nach den im § 22 genannten Grundsätzen und unter Bedachtnahme auf die in der Verordnung nach § 21 enthaltenen Verwendungen im Einzelfall zu bewerten und in eine Funktionslaufbahn einzureihen.

(2) Auf Landesbedienstete, deren Einreihung durch Einzelbewertung erfolgte, ist im Fall einer nachträglichen Einreihung der Verwendung durch Verordnung § 26 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

§ 24

### **Provisorische Einreihung**

(1) Steht bei Aufnahme eines Landesbediensteten die voraussichtlich künftige Verwendung noch nicht

fest und kann daher eine definitive Einreihung in eine der 25 Funktionslaufbahnen noch nicht vorgenommen werden, ist der Landesbedienstete provisorisch in eine Funktionslaufbahn einzureihen.

(2) Als Funktionslaufbahnen für eine provisorische Einreihung kommen die LD 16, LD 19, LD 22 und LD 25 in Betracht. Die Dauer der provisorischen Einreihung darf

1. in der LD 16 zwei Jahre,
2. in der LD 19 und 22 ein Jahr und
3. in der LD 25 ein halbes Jahr

nicht übersteigen. Spätestens nach diesen Zeiträumen ist der Landesbedienstete durch Einzelbewertung oder im Rahmen der Verordnung definitiv in eine Funktionslaufbahn einzureihen.

(3) Bei der provisorischen Einreihung in eine dieser Funktionslaufbahnen ist auf die bisherige Ausbildung Bedacht zu nehmen. Die Landesregierung hat diese besonderen Einreihungsvoraussetzungen für die provisorische Einreihung in einer Verordnung zu regeln.

§ 25

### **Besondere Verwendungsvoraussetzungen**

Die Landesregierung kann durch Verordnung besondere Voraussetzungen für die Betrauung mit bestimmten Aufgaben (Verwendungen), vor allem die erforderliche Vor- und Ausbildung nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse festlegen.

§ 26

### **Verwendungsänderungen**

(1) Ändert sich die Verwendung eines Landesbediensteten, gebührt ihm der der neuen Verwendung (Funktionslaufbahn) entsprechende Gehalt, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) Hat der Landesbedienstete die Gründe für die Änderung seiner Verwendung nicht zu vertreten, gebührt ihm der Gehalt der bisherigen Gehaltsstufe seiner Funktionslaufbahn so lang weiter, bis dieser durch den Gehalt, der ihm in der neuen Funktionslaufbahn zustünde, erreicht wird.

(3) Gründe, die vom Dienstnehmer nicht zu vertreten sind, sind insbesondere

1. Organisationsänderungen,
2. Krankheit oder Behinderung, wenn sie nicht vorsätzlich herbeigeführt worden sind, sowie
3. das überwiegende Interesse des Dienstgebers.

§ 27

### **Vorübergehende höherwertige Verwendung**

Wird der Landesbedienstete nur vorübergehend zu Arbeiten herangezogen, die von Landesbediensteten einer höheren Funktionslaufbahn versehen werden, gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung der Monatsbezug der höheren Funktionslaufbahn, wenn

1. die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als 29 aufeinander folgende Kalendertage dauert und
2. es sich nicht um die Zeit einer Vertretung eines auf Erholungsurlaub befindlichen Landesbediensteten handelt.

## **3. ABSCHNITT**

### **Monatsbezug**

§ 28

### **Gehaltshöhe**

(1) Der Gehalt des Landesbediensteten wird durch die Funktionslaufbahn (LD) und die Gehaltsstufe

bestimmt.

(2) Die 25 Funktionslaufbahnen werden in jeweils 15 Gehaltsstufen unterteilt.

(3) Der Gehalt beträgt:

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	25	24	23	22	21
	Euro				
1	1.185,58	1.213,64	1.245,90	1.283,04	1.325,77
2	1.209,35	1.238,42	1.271,92	1.310,44	1.354,77
3	1.233,11	1.263,20	1.297,94	1.337,83	1.383,76
4	1.256,88	1.287,98	1.323,95	1.365,23	1.412,76
5	1.280,64	1.312,76	1.349,97	1.392,63	1.441,76
6	1.304,40	1.337,54	1.375,99	1.420,03	1.470,75
7	1.328,17	1.362,32	1.402,00	1.447,42	1.499,75
8	1.351,93	1.387,11	1.428,02	1.474,82	1.528,75
9	1.375,70	1.411,89	1.454,04	1.502,22	1.557,74
10	1.399,46	1.436,67	1.480,05	1.529,62	1.586,74
11	1.423,22	1.461,45	1.506,07	1.557,02	1.615,74
12	1.446,99	1.486,23	1.532,09	1.584,41	1.644,73
13	1.470,75	1.511,01	1.558,11	1.611,81	1.673,73
14	1.494,52	1.535,80	1.584,12	1.639,21	1.702,72
15	1.518,28	1.560,58	1.610,14	1.666,61	1.731,72
in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	20	19	18	17	16
	Euro				
1	1.374,90	1.431,36	1.496,33	1.571,04	1.656,94
2	1.405,64	1.464,21	1.531,58	1.609,05	1.698,15
3	1.436,38	1.497,06	1.566,83	1.647,06	1.739,35
4	1.467,12	1.529,91	1.602,07	1.685,07	1.780,56
5	1.497,86	1.562,76	1.637,32	1.723,07	1.821,76
6	1.528,60	1.595,60	1.672,57	1.761,08	1.862,97
7	1.559,34	1.628,45	1.707,81	1.799,09	1.904,17
8	1.590,08	1.661,30	1.743,06	1.837,10	1.945,38
9	1.620,82	1.694,15	1.778,30	1.875,10	1.986,58
10	1.651,56	1.727,00	1.813,55	1.913,11	2.027,79
11	1.682,30	1.759,85	1.848,80	1.951,12	2.069,00
12	1.713,04	1.792,69	1.884,04	1.989,13	2.110,20
13	1.743,78	1.825,54	1.919,29	2.027,14	2.151,41
14	1.774,53	1.858,39	1.954,54	2.065,14	2.192,61
15	1.805,27	1.891,24	1.989,78	2.103,15	2.233,82
in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	15	14	13	12	11

	Euro				
1	1.755,70	1.869,29	1.999,96	2.150,17	2.322,91
2	1.800,61	1.918,42	2.053,88	2.209,69	2.388,83
3	1.845,53	1.967,54	2.107,80	2.269,21	2.454,74
4	1.890,44	2.016,67	2.161,73	2.328,73	2.520,66
5	1.935,35	2.065,80	2.215,65	2.388,25	2.586,57
6	1.980,26	2.114,92	2.269,57	2.447,77	2.652,49
7	2.025,17	2.164,05	2.323,50	2.507,29	2.718,40
8	2.070,09	2.213,18	2.377,42	2.566,80	2.784,31
9	2.115,00	2.262,31	2.431,34	2.626,32	2.850,23
10	2.159,91	2.311,43	2.485,27	2.685,84	2.916,14
11	2.204,82	2.360,56	2.539,19	2.745,36	2.982,06
12	2.249,73	2.409,69	2.593,11	2.804,88	3.047,97
13	2.294,64	2.458,81	2.647,04	2.864,40	3.113,89
14	2.339,56	2.507,94	2.700,96	2.923,92	3.179,80
15	2.384,47	2.557,07	2.754,88	2.983,44	3.245,71

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	10	9	8	7	6
	Euro				
1	2.521,60	2.750,16	3.012,87	3.315,04	3.662,57
2	2.594,93	2.831,84	3.104,37	3.417,73	3.778,12
3	2.668,26	2.913,53	3.195,86	3.520,42	3.893,67
4	2.741,58	2.995,21	3.287,36	3.623,10	4.009,21
5	2.814,91	3.076,90	3.378,85	3.725,79	4.124,76
6	2.888,24	3.158,58	3.470,35	3.828,48	4.240,31
7	2.961,56	3.240,26	3.561,84	3.931,16	4.355,86
8	3.034,89	3.321,95	3.653,34	4.033,85	4.471,41
9	3.108,22	3.403,63	3.744,83	4.136,54	4.586,96
10	3.181,54	3.485,32	3.836,33	4.239,22	4.702,51
11	3.254,87	3.567,00	3.927,82	4.341,91	4.818,06
12	3.328,20	3.648,68	4.019,32	4.444,60	4.933,61
13	3.401,52	3.730,37	4.110,81	4.547,28	5.049,16
14	3.474,85	3.812,05	4.202,31	4.649,97	5.164,71
15	3.548,18	3.893,74	4.293,80	4.752,66	5.280,26

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	5	4	3	2	1
	Euro				
1	4.062,19	4.521,78	5.050,33	5.658,09	6.357,06
2	4.192,57	4.669,16	5.217,26	5.847,62	6.572,46
3	4.322,94	4.816,54	5.384,18	6.037,15	6.787,86
4	4.453,32	4.963,92	5.551,11	6.226,68	7.003,26



5	4.583,69	5.111,30	5.718,04	6.416,21	7.218,67
6	4.714,07	5.258,68	5.884,97	6.605,74	7.434,07
7	4.844,44	5.406,06	6.051,90	6.795,27	7.649,47
8	4.974,82	5.553,44	6.218,83	6.984,80	7.864,87
9	5.105,19	5.700,82	6.385,76	7.174,33	8.080,27
10	5.235,57	5.848,20	6.552,69	7.363,87	8.295,68
11	5.365,94	5.995,58	6.719,62	7.553,40	8.511,08
12	5.496,32	6.142,96	6.886,55	7.742,93	8.726,48
13	5.626,69	6.290,34	7.053,48	7.932,46	8.941,88
14	5.757,07	6.437,72	7.220,41	8.121,99	9.157,29
15	5.887,44	6.585,10	7.387,34	8.311,52	9.372,69

## § 29

### Anpassung von Beträgen

(1) Soweit in diesem Landesgesetz Geldbeträge festgesetzt sind, ist die Landesregierung ermächtigt, diese Beträge durch Verordnung wie folgt zu erhöhen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, dann ist bei der Erhöhung auf diese Vereinbarung Bedacht zu nehmen, wobei gegenüber dem Bundesdienst keine Schlechterstellung erfolgen darf;

2. liegt eine Vereinbarung nach Z. 1 nicht vor, ist bei der Erhöhung auf eine Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Landesebene Bedacht zu nehmen.

(2) Verordnungen nach Abs. 1 dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

## § 30

### Gehalt während des ersten Jahres

(1) Der Gehalt während des ersten Jahres im Landesdienst beträgt 95 % der im § 28 Abs. 3 festgelegten Gehaltsansätze jener LD, in die der Landesbedienstete eingereiht wird, soweit es sich nicht um eine zeitlich befristete Einreihung für Ausbildungszwecke handelt.

(2) Auf das erste Jahr im Sinn des Abs. 1 sind frühere Beschäftigungszeiten zum Land Oberösterreich anzurechnen, ausgenommen solche zu Ausbildungszwecken.

## § 31

### Gehaltszulage

(1) Für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn nicht abgegolten sind, kann eine Gehaltszulage gewährt werden, wenn wichtige Interessen des Landes dies erfordern. Die Gehaltszulage eines Beamten ist ruhegenussfähig.

(2) Bei der Bemessung ist insbesondere auf die Art der besonderen Tätigkeit, die damit verbundenen Anforderungen sowie auf die bestehende Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn Bedacht zu nehmen.

(3) Die Gehaltszulage ist in einem Prozentsatz der Differenz zwischen dem Gehalt der Gehaltsstufe und Funktionslaufbahn, in der sich der Landesbedienstete befindet, zum Gehalt der jeweils nächsthöheren Funktionslaufbahn, bezogen auf die entsprechende Gehaltsstufe, festzusetzen und darf die volle Differenz nicht übersteigen.

(4) Ändern sich die Verwendung und die damit verbundenen besonderen Tätigkeiten des

Landesbediensteten, ist die Gehaltszulage unter Anwendung des Abs. 2 neu zu bemessen oder, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht mehr vorliegen, einzustellen.

#### **4. ABSCHNITT**

##### **Nebengebühren**

§ 32

##### **Nebengebühren**

(1) Ein Anspruch auf eine Nebengebühr besteht nur für Zeiträume, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht. § 5 Abs. 1, 2, 3 und 5, § 6 Abs. 1 und 3 und § 17 gelten sinngemäß.

(2) Die in den §§ 34 Abs. 1 bis 6 und 8, 35 Abs. 1 bis 4, 36, 37 und 38 angeführten Nebengebühren können pauschaliert werden, wenn die Dienstleistungen, die einen Anspruch auf eine solche Nebengebühr begründen, dauernd oder so regelmäßig erbracht werden, dass die Ermittlung monatlicher Durchschnittswerte möglich ist. Die Festsetzung einheitlicher Pauschalen für im Wesentlichen gleichartige Dienste ist zulässig. Bei pauschalierten Überstundenvergütungen ist zu bestimmen, welcher Teil der Vergütung den Überstundenzuschlag darstellt.

(3) Das Pauschale hat den ermittelten Durchschnittswerten unter Bedachtnahme auf Abs. 5 angemessen zu sein und ist festzusetzen:

1. bei der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung in einem Prozentsatz des Monatsbezugs,
2. bei der Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan, der Journaldienstvergütung, der Bereitschaftsentschädigung, der Aufwandsvergütung (§ 37, sofern es sich nicht um Gebühren für Dienstreisen, Dienstverrichtungen im Dienstort, Dienstzuteilungen und Versetzungen handelt) sowie der Dienstvergütung in einem Prozentsatz des Betrags von 1.836,08 Euro. Dieser Betrag erhöht sich im Fall einer Erhöhung der Beträge nach § 29 im gleichen Ausmaß wie sich der Gehalt eines Landesbeamten der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V nach dem Oö. Landes-Gehaltsgesetz erhöht.
- (4) Pauschalierte Nebengebühren sind mit dem jeweiligen Monatsbezug auszuzahlen.
- (5) Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren wird durch einen Urlaub, während dessen der Landesbedienstete den Anspruch auf den Monatsbezug behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Ist der Landesbedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Monatsersten bis zum Letzten des Monats, in dem der Landesbedienstete den Dienst wieder antritt.
- (6) Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Fall der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung des Bescheids oder der Erledigung folgenden Monatsersten wirksam.

§ 33

##### **Nebengebühren während Teilzeitbeschäftigung und Dienstfreistellung**

(1) Für Zeiträume, in denen der Landesbedienstete

1. eine Teilzeitbeschäftigung nach § 67 Oö. LBG oder § 25a Oö. LVBG in Anspruch nimmt, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15g oder 15h MSchG, §§ 13 oder 13a Oö. MSchG oder §§ 8 und 8a EKUG oder §§ 9 und 10 Oö. EKUG 2000 in Anspruch nimmt, oder
3. gegen Kürzung des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe gemäß §§ 110 und 113a Oö. LBG bzw. gemäß §§ 30a und 30d Oö. LVBG dienstfreigestellt ist,

gebühren dem Landesbediensteten abweichend vom § 32 Abs. 2 bis 5 keine pauschalierten Nebengebühren gemäß § 34 Abs. 1 bis 6 und 8, § 35 Abs. 1 bis 4 und § 36. Laufende pauschalierte Nebengebühren dieser Art erlöschen abweichend vom § 32 Abs. 6 mit dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach Z. 1, 2 oder 3.

(2) Sonstige pauschalierte Nebengebühren gebühren in dem Ausmaß, das sich bei Anwendung des § 32 Abs. 2 bis 5 durch die auf Grund der Teilzeitbeschäftigung oder Dienstfreistellung geänderten Verhältnisse ergibt. Die sich daraus ergebende Verringerung solcher pauschalierter Nebengebühren wird abweichend vom § 32 Abs. 6 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Abs. 1 Z. 1, 2 oder 3 gilt.

## § 34

### **Überstundenvergütung und Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan**

(1) Dem Landesbediensteten gebührt für Überstunden, die

1. nicht in Freizeit oder
2. gemäß § 65 Abs. 2 Z. 3 Oö. LBG oder § 24 Abs. 2 Z. 3 Oö. LVBG im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden,

eine Überstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst

1. im Fall des § 65 Abs. 2 Z. 2 Oö. LBG oder § 24 Abs. 2 Z. 2 Oö. LVBG die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag,
2. im Fall des § 65 Abs. 2 Z. 3 Oö. LBG oder § 24 Abs. 2 Z. 3 Oö. LVBG den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrags durch die 4,33fache Anzahl der für den Landesbediensteten gemäß § 64 Abs. 2 Oö. LBG oder § 23 Abs. 2 Oö. LVBG geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln. Die Bemessungsgrundlage bildet der Monatsbezug.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 % und
2. für Überstunden während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100 % der Grundvergütung.

(5) Die Überstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf der im § 65 Abs. 6 Oö. LBG oder § 24 Abs. 6 Oö. LVBG angeführten Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird und eine Fristerstreckung mangels Zustimmung des Landesbediensteten nicht in Betracht kommt.

(6) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist der Kalendermonat. Die im Kalendermonat geleisteten Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die sich dabei ergeben, gebührt dem Landesbediensteten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

(7) Die Teilnahme an Empfängen und gesellschaftlichen Veranstaltungen begründet, auch wenn sie dienstlich notwendig ist, weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch einen Anspruch auf Überstundenvergütung.

(8) Die Abs. 1 bis 7 sind auf zusätzliche Dienstleistungen im Sinn der §§ 69 Oö. LBG, 23 Abs. 7 Oö. LVBG, 13 und 13a Oö. MSchG, 9 und 10 Oö. EKUG 2000, 15g und 15h MSchG, 23 Abs. 6 MSchG sowie 9 und 10 EKUG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Überstundenzuschlag nur für Zeiten gebührt, mit denen der Landesbedienstete die volle Wochendienstzeit überschreitet. Werden in einem solchen Fall Dienstleistungen erbracht, die mit verschiedenen hohen Überstundenzuschlägen abzugelten wären, sind jene als Überstunden im Sinn des ersten Satzes abzugelten, für die die höheren Überstundenzuschläge gebühren.

(9) Landesbediensteten, für die ein Dienstplan gemäß § 64 Abs. 6 Oö. LBG oder § 23 Abs. 6 Oö. LVBG gilt, gebührt für die über die 40-stündige Wochendienstzeit hinausgehende, in den Dienstplan fallende Zeit eine monatliche Pauschalvergütung.

(10) Bei der Festsetzung der Pauschalvergütung ist auf das Ausmaß und die Intensität der Inanspruchnahme Bedacht zu nehmen. Eine einheitliche Festsetzung der Höhe der Pauschalvergütung für Landesbedienstete gleicher Funktionslaufbahnen (LD) ist zulässig.

(11) Auf die Pauschalvergütung ist § 32 Abs. 2 letzter Satz, Abs. 3 Z. 2 sowie Abs. 4 bis 6 anzuwenden.

## § 35

### **Sonn- und Feiertagsabgeltung**

(1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt dem Landesbediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 34 Abs. 1 bis 6 und 8 eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(2) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach § 34 Abs. 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % der Grundvergütung.

(3) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Landesbedienstete turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird der Landesbedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(4) § 34 Abs. 6 bis 8 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Dem Landesbediensteten, der auf Grund eines Schicht- oder Wechseldienstplans an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag Dienst leistet, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagsgebühr.

(6) Die Höhe der Sonn- und Feiertagsgebühr ist unter Bedachtnahme auf die mit dem Dienst verbundene Belastung festzusetzen.

## § 36

### **Journaldienstvergütung, Bereitschaftsentschädigung**

(1) Dem Landesbediensteten, der außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden zu einem Journaldienst herangezogen wird, gebührt für die im Journaldienst enthaltene Bereitschaftszeit und Dienstleistung an Stelle der Vergütungen nach den §§ 34 Abs. 1 bis 6 und 8 und 35 Abs. 1 bis 4 eine Journaldienstvergütung.

(2) Die Höhe der Journaldienstvergütung ist unter Bedachtnahme auf die Dauer des Dienstes und die durchschnittliche Inanspruchnahme während dieses Dienstes festzusetzen.

(3) Dem Landesbediensteten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden auf Anordnung in einer Dienststelle oder an einem bestimmten anderen Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf auf der Stelle seine dienstliche Tätigkeit aufnehmen zu können, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 34, 35 Abs. 1 bis 4 und 36 Abs. 1 und 2 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft Bedacht zu nehmen ist.

(4) Dem Landesbediensteten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden sowohl in seiner Wohnung erreichbar zu halten als auch von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen hat, gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 34, 35 Abs. 1 bis 4 und 36 Abs. 1 und 2 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, bei deren Bemessung auf die Dauer der Bereitschaft und die Häufigkeit allenfalls vorgeschriebener Beobachtungen Bedacht zu nehmen ist.

(5) Dem Landesbediensteten, der sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden erreichbar zu halten hat (Rufbereitschaft), gebührt hiefür an Stelle der in den §§ 34, 35 Abs. 1 bis 4 und 36 Abs. 1 und 2 bestimmten Nebengebühren eine Bereitschaftsentschädigung, deren Höhe nach der Dauer der Bereitschaft zu bemessen ist.

## § 37

### **Aufwandsvergütung**

(1) Der Landesbedienstete hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwands, der ihm in Ausübung des

Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist.

(2) Der Ersatz des Mehraufwands, der einem Landesbediensteten durch eine auswärtige Dienstverrichtung oder eine Versetzung entsteht, wird, soweit es sich nicht um den Ersatz eines Schadens handelt, durch die Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift geregelt.

§ 38

### **Dienstvergütung**

(1) Landesbediensteten kann eine Dienstvergütung gewährt werden, wenn sie

1. Dienste unter besonderen körperlichen Anstrengungen oder sonstigen besonders erschwerten Umständen verrichten (Erschwernisabgeltung), oder
2. Dienste unter besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit verrichten (Gefahrenabgeltung), oder
3. Dienste verrichten, die besonders anspruchsvoll und mit einer der in Z. 1, 2 oder § 37 angeführten vergleichbaren Zusatzleistung verbunden sind, und

die in Z. 1 bis 3 angeführten Besonderheiten nicht ohnehin mit dem Gehalt abgegolten sind (§ 4 Abs. 3).

(2) Bei der Bemessung der Dienstvergütung ist auf die Art und das Ausmaß der besonderen Erschwernis, der besonderen Gefahr und der anspruchsvollen Zusatzleistung angemessen Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei der Zuerkennung der Dienstvergütung sind jedenfalls die Erschwernisabgeltung (Abs. 1 Z. 1) und Gefahrenabgeltung (Abs. 1 Z. 2) gesondert auszuweisen.

§ 39

### **Gehalt der im Ausland verwendeten Landesbediensteten**

(1) Dem Landesbediensteten gebührt, solange er seinen Dienstort im Ausland hat und dort wohnen muss,

1. eine monatliche Kaufkraftausgleichszulage, wenn die Kaufkraft des Schillings (Euro) dort geringer ist als im Inland,
2. eine monatliche Auslandsverwendungsvergütung, wenn ihm durch die Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes im Ausland besondere Kosten entstehen, und
3. auf Antrag ein Auslandsaufenthaltszuschuss, wenn ihm durch den Aufenthalt im Ausland besondere Kosten entstanden sind.

Der Anspruch kann immer nur für Zeiträume bestehen, für die auch ein Anspruch auf Gehalt besteht.

(2) Die Kaufkraftausgleichszulage ist nach dem Verhältnis der Kaufkraft des Schillings (Euro) im Inland zur Kaufkraft des Schillings (Euro) im Gebiet des ausländischen Dienstortes des Landesbediensteten zu bemessen. Sie ist in einem Prozentsatz des Monatsbezugs, der Sonderzahlung und der Auslandsverwendungsvergütung festzusetzen.

(3) Bei der Bemessung der Auslandsverwendungsvergütung und des Auslandsaufenthaltszuschusses ist auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:

1. auf die dienstliche Verwendung des Landesbediensteten,
2. auf seine Familienverhältnisse,
3. auf die Kosten der Erziehung und Ausbildung seiner Kinder und
4. auf die besonderen Lebensverhältnisse im ausländischen Dienst- und Wohnort.

Die Landesregierung kann die Bemessung durch Verordnung näher regeln.

(4) Die Kaufkraftausgleichsvergütung und die Auslandsverwendungsvergütung sind mit dem

jeweiligen Monatsbezug auszuzahlen. Abrechnungszeitraum für den Auslandsaufenthaltszuschuss ist der Kalendermonat, in dem die besonderen Kosten entstanden sind.

(5) Der Anspruch auf die Kaufkraftausgleichszulage, die Auslandsverwendungsvergütung und den Auslandsaufenthaltszuschuss wird durch einen Urlaub, während dessen der Beamte den Anspruch auf den Monatsbezug behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstunfalls nicht berührt. Ist der Landesbedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend und

1. verbleibt er im ausländischen Dienst- und Wohnort, gebührt die Auslandsverwendungsvergütung in dem Ausmaß, das sich durch die auf Grund der Abwesenheit vom Dienst geänderten Verhältnisse ergibt;

2. hält er sich nicht im ausländischen Dienst- und Wohnort auf, ruhen die Kaufkraftausgleichszulage und die Auslandsverwendungsvergütung.

Diese Änderung wird mit dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Tag bis zum letzten Tag der Abwesenheit wirksam.

(6) Die Auslandsverwendungsvergütung gebührt dem Landesbediensteten während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 67 Oö. LBG, § 25a Oö. LVBG, §§ 13 und 13a Oö. MSchG, §§ 9 und 10 Oö. EKUG 2000, §§ 15g und 15h MSchG oder §§ 8 und 9 EKUG in dem Ausmaß, das dem Anteil der herabgesetzten Wochendienstzeit an der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Dienstzeit entspricht. Diese Verminderung wird für den Zeitraum wirksam, für den diese Maßnahme gilt.

(7) Neu zu bemessen ist

1. die Kaufkraftausgleichsvergütung

a) mit dem auf eine wesentliche Änderung des Kaufkraftverhältnisses nach Abs. 2 folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung mit einem Monatsersten erfolgt, mit diesem Tag oder

b) mit dem Tag einer sonstigen wesentlichen Änderung des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Sachverhalts;

2. die Auslandsverwendungsvergütung mit dem Tag einer wesentlichen Änderung des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Sachverhalts.

(8) Der Landesbedienstete hat seiner Dienstbehörde bzw. dem Dienstgeber alle Tatsachen zu melden, die für die Änderung der Höhe der Auslandsverwendungsvergütung oder des Auslandsaufenthaltszuschusses von Bedeutung sind.

Die Meldung ist zu erstatten:

1. binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache oder

2. wenn der Landesbedienstete nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis.

(9) Wenn es die Verhältnisse erfordern oder wenn es zweckmäßig ist, können ausgezahlt werden:

1. sämtliche Bezüge ganz oder teilweise in einer ausländischen Währung;

2. die Kaufkraftausgleichszulage und die Auslandsverwendungsvergütung bis zu drei Monate im Voraus. Ein solcher Vorgriff ist längstens binnen einem Jahr durch Abzug von den gebührenden Bezügen hereinzubringen.

(10) Dem Landesbediensteten gebührt auf Antrag ein Folgekostenzuschuss, wenn ihm nach der Verwendung im Ausland

1. dort noch besondere Kosten im Sinn des Abs. 1 Z. 3 entstanden sind, die der Landesbedienstete nicht selbst zu vertreten hat;

2. im Inland besondere Kosten

a) durch die Vorbereitung seiner Kinder auf die Eingliederung in das österreichische Schulsystem oder

b) wenn diese Eingliederung nicht zumutbar ist, durch die Fortsetzung der fremdsprachigen Schulausbildung seiner Kinder

entstanden sind, deren Ursache zwingend in der früheren Auslandsverwendung liegt und die der Landesbedienstete nicht selbst zu vertreten hat.

(11) Die Kaufkraftausgleichszulage, die Auslandsverwendungsvergütung, der Auslandsaufenthaltszuschuss und der Folgekostenzuschuss gelten als Aufwandsvergütung und sind von der Dienstbehörde bzw. dem Dienstgeber zu bemessen.

## **5. ABSCHNITT**

### **Pensionsvorsorge für Beamte**

§ 40

#### **Pensionsbeitrag**

(1) Der Beamte hat, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für jeden Kalendermonat seiner ruhegenussfähigen Landesdienstzeit einen monatlichen Pensionsbeitrag zu entrichten.

(2) Der Pensionsbeitrag beträgt 10,25 % der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage bildet der Monatsbezug des Beamten. Den Pensionsbeitrag in der im ersten Satz angeführten Höhe hat der Beamte auch von der Sonderzahlung zu entrichten.

(3) Für Zeiträume, in denen

1. die Wochendienstzeit des Beamten nach § 67 Oö. LBG herabgesetzt ist, oder

2. der Beamte eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15g oder 15h MSchG oder nach den §§ 13 oder 13a Oö. MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a EKUG oder nach den §§ 9 oder 10 Oö. EKUG in Anspruch nimmt,

umfasst die Bemessungsgrundlage den im Abs. 2 angeführten Monatsbezug in der Höhe, wie er sich aus § 11 ergibt.

(4) Die Bemessungsgrundlage für das Jahr 2001 beträgt höchstens 3.226,67 Euro (Höchstbemessungsgrundlage). Die Höchstbemessungsgrundlage für die folgenden Jahre ist von der Landesregierung unter Anwendung der §§ 108 Abs. 1 und 3 und 108b ASVG durch Verordnung festzusetzen. Diese Verordnung kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

(5) Der Pensionsbeitrag ist von den Bezügen des Beamten einzubehalten. Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, hat der Beamte für die Monate, in denen ihm keine Bezüge gebühren, die Pensionsbeiträge einzubezahlen. In diesem Fall kann die Landesregierung aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen Zahlungserleichterungen (Stundung, Ratenzahlung) gewähren. Bescheide, mit denen Pensionsbeiträge vorgeschrieben werden, sind nach dem VVG zu vollstrecken.

(6) Für jene Kalendermonate der ruhegenussfähigen Landesdienstzeit, in denen der Beamte wegen

1. eines Karenzurlaubs nach den §§ 15 bis 15d und 15i MSchG oder nach den §§ 10 bis 12 und 14 Oö. MSchG oder nach den §§ 2 bis 6 und 11 Oö. EKUG 2000 oder nach § 83 Oö. LBG, oder

2. eines Präsenz- oder Zivildienstes

keinen Anspruch auf Bezüge hat, ist vom Beamten kein Pensionsbeitrag zu leisten.

(7) Rechtmäßig entrichtete Pensionsbeiträge kann der Beamte nicht zurückfordern. Hat der Beamte für die Zeit eines Karenzurlaubs Pensionsbeiträge entrichtet und erhält das Land für diese Zeit oder einen Teil dieser Zeit einen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, ist der Überweisungsbetrag auf die in Betracht kommenden Monate gleichmäßig aufzuteilen. Die entrichteten Pensionsbeiträge sind dem Beamten insoweit zu erstatten, als sie durch die Teile des Überweisungsbetrags gedeckt sind.

(8) Der nach § 110 Abs. 1 oder 3, § 112 oder § 113a Abs. 1 Oö. LBG freigestellte oder außer Dienst gestellte Beamte hat Pensionsbeiträge auch von den durch die Freistellung oder Außerdienststellung entfallenden Bezügen zu entrichten.

(9) Der Beamte, dessen Bezüge nach § 12 Abs. 2 letzter Satz gekürzt sind, hat Pensionsbeiträge auch von den durch die Kürzung entfallenden Bezügen zu leisten.

§ 41

### **(Verfassungsbestimmung)**

#### **Pensionskassenbeitrag**

(1) Das Land Oberösterreich hat für seine Beamten als Dienstgeberanteil einen Pensionskassenbeitrag in der Höhe von 3 % der Bemessungsgrundlage (§ 40 Abs. 2) zu entrichten. Die Regelung über die Höchstbemessungsgrundlage gemäß § 40 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

(2) Der Beamte kann zusätzlich zum Dienstgeberanteil einen Dienstnehmeranteil bis zur Höhe des Dienstgeberanteils an die Pensionskasse entrichten.

(3) Auf die Pensionskassenvorsorge für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Land Oberösterreich sind die Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes anzuwenden, soweit in diesem Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist.

(4) Für Vertragsbedienstete gilt § 56a Oö. LVBG.

## **6. ABSCHNITT**

### **Sonstige Leistungen**

§ 42

#### **Belohnung**

(1) Landesbediensteten können in einzelnen Fällen für außergewöhnliche Dienstleistungen Belohnungen zuerkannt werden.

(2) Bei der Festsetzung der Höhe der Belohnung ist auf die Bedeutung der Dienstleistung Rücksicht zu nehmen.

§ 43

#### **Sachleistungen**

(1) Werden einem Landesbediensteten neben seinem Monatsbezug Sachleistungen gewährt, hat er hierfür eine angemessene Vergütung zu leisten, die im Weg der Aufrechnung hereingebracht werden kann. Bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung ist auf die örtlichen Verhältnisse sowie auf die dem Land erwachsenden Anschaffungs- und Erhaltungskosten Bedacht zu nehmen. Die Höhe der Vergütung wird von der Landesregierung allgemein durch Verordnung oder im Einzelfall festgesetzt.

(2) Die Vergütung für Dienstkleider kann ermäßigt oder auch erlassen werden, wenn es das Interesse des Landes geboten erscheinen lässt. Eine unentgeltliche Überlassung von Dienstkleidern in das Eigentum des Landesbediensteten ist jedoch nur zulässig, wenn die Tragdauer abgelaufen ist.

§ 44

#### **Entschädigung für Nebentätigkeit**

(1) Eine Nebentätigkeit liegt vor, wenn ein Landesbediensteter ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen ihm nach seiner Verwendung obliegenden Dienstpflichten noch eine weitere Tätigkeit für das Land in einem anderen Wirkungskreis ausübt.

(2) Soweit für diese Nebentätigkeit nicht Bestimmungen eines privatrechtlichen Vertrags maßgebend sind, gebührt dem Landesbediensteten eine gesonderte Entschädigung, die im Einzelfall unter Bedachtnahme auf den Umfang und die Bedeutung der Nebentätigkeit festzusetzen ist.

§ 45

#### **Abfertigung**

(1) Dem Beamten, der ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss aus dem Dienststand ausscheidet, gebührt eine Abfertigung.



(2) Eine Abfertigung gebührt nicht,

a) wenn das Dienstverhältnis des Beamten während der Probezeit gelöst wird;

b) wenn der Beamte freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt, sofern nicht die Bestimmungen des Abs. 3 anzuwenden sind;

c) wenn der Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis oder gemäß § 105 Oö. LBG entlassen wird;

d) wenn der Beamte kraft Gesetzes oder durch Tod aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

(3) Eine Abfertigung gebührt außerdem

1. einem verheirateten Beamten, wenn er innerhalb von zwei Jahren nach seiner Eheschließung,

2. einem Beamten, wenn er innerhalb von sechs Jahren nach der Geburt

a) eines eigenen Kindes,

b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes statt angenommenen Kindes oder

c) eines von ihm in unentgeltliche Pflege übernommenen Kindes (§ 15c Abs. 1 Z. 2 MSchG, § 5 Abs. 1 Z. 2 EKUG, § 11b Abs. 1 Z. 2 Oö. MSchG oder § 5 Abs. 1 Z. 2 Oö. EKUG 2000), das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt,

freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt. Aus dem Anlass seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach der Z. 2 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner bzw. beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall der Z. 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen der Z. 2 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Eine Abfertigung nach Z. 1 und 2 gebührt nicht, wenn zum Zeitpunkt des Austritts ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

§ 46

### **Höhe der Abfertigung**

(1) Die Abfertigung beträgt, abgesehen von den Fällen des § 45 Abs. 3,

1. im Fall des Ausscheidens eines provisorischen Beamten nach Ablauf der Probezeit

a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu drei Jahren das Einfache des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe,

b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als drei Jahren das Doppelte des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe;

2. im Fall des Ausscheidens eines definitiven Beamten

a) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit bis zu fünf Jahren das Neunfache des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe,

b) bei einer für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbaren Dienstzeit von mehr als fünf Jahren das 18-fache des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe.

(2) Die Abfertigung beträgt in den Fällen des § 45 Abs. 3 nach einer Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von

3 Jahren das Zweifache,

5 Jahren das Dreifache,

10 Jahren das Vierfache,  
15 Jahren das Sechsfache,  
20 Jahren das Neunfache,  
25 Jahren das Zwölffache

des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe.

(3) Nimmt ein Beamter Teilzeitbeschäftigung nach § 67 Oö. LBG in Anspruch, ist die Abfertigung auf der Grundlage des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe zu berechnen, der der gehaltsrechtlichen Stellung des Beamten entspricht.

(4) Tritt ein Beamter, der sich im Ruhestand befunden hat, nach Wiederaufnahme in den Dienststand gemäß § 45 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis aus, ist die Summe der während der Dauer des Ruhestands empfangenen Ruhegehälter und der auf die Zeit des Ruhestands entfallenden Sonderzahlungen in die Abfertigung gemäß Abs. 2 einzurechnen.

(5) Wird ein Beamter, der gemäß § 45 Abs. 3 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, hat er dem Land die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses gemäß § 45 Abs. 3 erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

(6) Der Anspruch auf Rückerstattung der Abfertigung verjährt nach drei Jahren ab der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft. Die §§ 17 Abs. 2 und 18 Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 47

### **Jubiläumszuwendung**

(1) Dem Landesbediensteten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25, 35 und 40 Jahren eine Jubiläumszuwendung in Höhe von je 200 % des Monatsbezugs einschließlich der Kinderbeihilfe gewährt werden, welcher der gehaltsrechtlichen Stellung des Landesbediensteten in dem Monat entspricht, in den das Dienstjubiläum fällt.

(2) Zur Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 zählen:

1. die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist,  
2. die im § 9 Abs. 2 angeführten Zeiten, soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungsstichtags berücksichtigt wurden,

3. die im Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen,

4. die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen von einer inländischen Gebietskörperschaft übernommen worden und diese gegenüber den Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist.

(3) Die Dienstzeit von 25, 35 oder 40 Jahren gilt bereits an dem dem Fristablauf vorangehenden Tag als erfüllt.

(4) Hat der Landesbedienstete die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und ist er gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, kann die Jubiläumszuwendung seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) Bei teilzeitbeschäftigten Landesbediensteten ist die Jubiläumszuwendung nach jenem Teil des der Einstufung entsprechenden Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

(6) Der Beitritt des Vertragsbediensteten zu einer Pensionskassenregelung oder die Aufnahme des Beamten in eine Pensionskasse nach § 41 Abs. 1 schließt die Zuerkennung einer Jubiläumszuwendung aus.

(7) Liegen jedoch zwischen dem Tag des Beitritts zur Pensionskassenregelung oder der Aufnahme in eine Pensionskasse gemäß § 41 Abs. 1 und dem Tag, an dem die zeitlichen Voraussetzungen für die Jubiläumswendung erfüllt sind, neun Jahre oder weniger, gebührt die Jubiläumswendung bei entsprechender Dienstleistung zum Auszahlungszeitpunkt aliquot gemäß nachstehender Tabelle:

Zeitraum zwischen Beitritt/Aufnahme und Fälligkeit der Jubiläumswendung	Prozentsatz der auszubehandelnden Jubiläumswendung
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 %
3 bis 4 Jahre	60 %
2 bis 3 Jahre	70 %
1 bis 2 Jahre	80 %
bis zu 1 Jahr	90 %

§ 48

### Treuebelohnung

(1) Dem Beamten, der durch Übertritt in den Ruhestand (§ 106 Oö. LBG), Versetzung in den Ruhestand auf Antrag oder von Amts wegen (§ 107 Oö. LBG) oder durch Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung (§ 108 Oö. LBG) aus dem Dienststand ausscheidet und in diesem Zeitpunkt eine mindestens 25-jährige Dienstzeit aufweist, gebührt für treue Dienste - sofern der Beamte nicht auf Grund eines Erkenntnisses einer Disziplinarbehörde in den Ruhestand versetzt wurde - eine Treuebelohnung. Fallen in die für die Treuebelohnung zu berücksichtigende Dienstzeit Zeiten, in denen der Monatsbezug des Beamten wegen mangelnden Arbeitserfolgs gemäß § 13 gekürzt war bzw. ist, ist die Treuebelohnung entsprechend zu kürzen.

(2) Die Bemessungsgrundlage für die Treuebelohnung beträgt bei einer Dienstzeit

von mindestens 25 Jahren ..... 100 %,

von mindestens 35 Jahren ..... 200 %,

von mindestens 40 Jahren ..... 250 % und

von mindestens 45 Jahren ..... 300 %

des Monatsbezugs und der Kinderbeihilfe, der der gehaltsrechtlichen Stellung des Landesbediensteten für den Monat entspricht, in dem oder mit dessen Ablauf er aus dem Dienststand ausscheidet.

(3) Die Dienstzeit von 25, 35, 40 oder 45 Jahren gilt bereits an dem dem Fristablauf vorangehenden Tag als erfüllt.

(4) Die Treuebelohnung beträgt ab dem vollendeten

60. Lebensjahr ..... 100 % der Bemessungsgrundlage,

62. Lebensjahr ..... 125 % der Bemessungsgrundlage.

Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand (Abs. 1) und dem Ablauf des Monats liegt, in dem der Beamte sein 60. Lebensjahr vollendet haben wird, ist die Bemessungsgrundlage nach Abs. 2 um 0,333 Prozentpunkte zu kürzen. Das sich aus der Kürzung ergebende Prozentausmaß der Bemessungsgrundlage ist auf zwei Kommastellen zu runden. Die Treuebelohnung darf 64 % der Bemessungsgrundlage nicht unterschreiten.

(5) Zur Dienstzeit im Sinn des Abs. 1 und 2 zählen die im § 47 Abs. 2 angeführten Zeiten.

(6) Die Treuebelohnung ist innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Beamten aus dem Dienststand auszuzahlen.

(7) Hat der Beamte die Voraussetzungen für die Gewährung einer Treuebelohnung erfüllt und ist er gestorben, ehe die Treuebelohnung ausgezahlt wurde, ist die Treuebelohnung seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand auszuzahlen.

(8) Scheidet der Beamte durch Tod aus dem Dienststand aus, gelten die Abs. 1 bis 6 mit der Maßgabe, dass die Treuebelohnung den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand gebührt.

(9) Scheidet ein reaktivierter Beamter aus dem Dienststand aus, vermindert sich die Treuebelohnung um eine seinerzeit bereits bezogene Treuebelohnung.

## **7. ABSCHNITT**

### **Sozialleistungen und Kinderbeihilfe**

§ 49

#### **Sozialleistungen**

(1) Der Dienstgeber kann zur Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesundheitlichen Belange der Landesbediensteten Sozialleistungen wie Bezugsvorschüsse und Geldaushilfen, Schulbeihilfen und dgl. gewähren.

(2) Auf Sozialleistungen besteht kein Anspruch. Sozialleistungen können jederzeit vermindert oder eingestellt werden.

§ 50

#### **Kinderbeihilfe**

(1) Eine Kinderbeihilfe von 15 Euro monatlich gebührt - soweit in den Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist - für jedes der folgenden Kinder, wenn der Landesbedienstete oder eine andere Person für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 hat:

1. eheliche Kinder,

2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,
5. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des Landesbediensteten angehören.

(2) Ein Landesbediensteter hat keinen Anspruch auf die Kinderbeihilfe für sein uneheliches Kind, wenn es nicht seinem Haushalt angehört und er - abgesehen von der Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 - für das Kind nicht einen Unterhaltsbeitrag leistet, der mindestens so hoch ist wie die Kinderbeihilfe.

(3) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderbeihilfe nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diese Beihilfe oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt die Kinderbeihilfe nur dem Landesbediensteten, dessen Haushalt das Kind angehört. Hierbei geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht der Anspruch des älteren Landesbediensteten vor.

(4) Dem Haushalt des Landesbediensteten gehört ein Kind an, wenn es bei einheitlicher Wirtschaftsführung unter der Leitung des Landesbediensteten dessen Wohnung teilt oder aus Gründen der Erziehung oder Ausbildung, einer Krankheit oder eines Gebrechens woanders untergebracht ist. Durch die Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes wird die Haushaltszugehörigkeit nicht berührt.

(5) Der Landesbedienstete ist verpflichtet, die Gewährung, die Änderung oder die Einstellung der Familienbeihilfe unter Anschluss der entsprechenden Nachweise binnen drei Monaten ab Zustellung des Bescheids oder der Mitteilung nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 seiner Dienstbehörde bzw. seinem Dienstgeber zu melden.

(6) § 5 gilt mit der Abweichung, dass die Kinderbeihilfe ab dem Zeitpunkt der Gewährung der Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, frühestens jedoch ab dem Anspruch auf den Monatsbezug, gebührt.

## **8. ABSCHNITT**

### **Anpassung des Dienstrechts, Optionsrecht, Verweisungen**

§ 51

#### **Anwendbarkeit des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993**

(1) Auf Landesbeamte gemäß § 2 sind die §§ 4 Abs. 2 bis 5, 5 Abs. 6 letzter Satz, 11, 12, 26, 29 bis 37, 39 bis 45, 69 letzter Satz und 72 Abs. 1 Z. 2 lit. c und Abs. 7 letzter Satz des Oö. Landesbeamtengesetzes nicht anzuwenden.

(2) Auf Landesbeamte gemäß § 2 sind die nachstehenden Bestimmungen des Oö. Landesbeamtengesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. § 6 Abs. 2 Z. 3 lautet: "3. die Funktionslaufbahn, der der Dienstposten angehört".
2. § 13 Abs. 2 lautet: "(2) Die Beamten sind im Personalstandsverzeichnis nach Funktionslaufbahnen getrennt zu führen."
3. § 13 Abs. 3 Z. 3 lautet: "3. Tag der Wirksamkeit der Ernennung in die Funktionslaufbahn, der der Beamte angehört (Rangstichtag)."
4. Im § 13 Abs. 3 Z. 4 ist die Wortfolge "oder der Erlangung der Dienstalterszulage" nicht anzuwenden.
5. § 14 Abs. 6 letzter Satz lautet: "Die §§ 17 Abs. 2 und 18 Abs. 2 Oö. Gehaltsgesetz 2001 sind sinngemäß anzuwenden."
6. § 36 lautet:

"§ 36

(1) Die Landesregierung kann durch Verordnung Amtstitel festlegen. Dabei ist auf die Abstufung nach Funktionslaufbahnen und Verwendungen Bedacht zu nehmen. Die Beamten haben das Recht, diese Amtstitel, soweit dies sprachlich möglich ist, in der jeweils

geschlechtsspezifischen Form zu führen.

(2) Der Beamte oder Bewerber um die Pragmatisierung kann durch schriftliche Erklärung gegenüber der Dienstbehörde auf das Recht, Amtstitel zu führen, verzichten."

7. Im § 64f Abs. 1 ist die Wortfolge "Zulage oder" nicht anzuwenden.
8. Im § 89 Abs. 1 tritt an Stelle der Wortfolge "seiner Verwendungsgruppe und Dienstklasse" die Wortfolge "seiner Funktionslaufbahn"; im § 89 Abs. 2 tritt an Stelle der Wortfolge "einer höheren Verwendungsgruppe oder einer höheren Dienstklasse" die Wortfolge "einer höheren Funktionslaufbahn" und im § 89 Abs. 3 tritt an Stelle der Wortfolge "Dienstklasse oder Verwendungsgruppe" das Wort "Funktionslaufbahn".
9. Im § 93a tritt an Stelle der Wortfolge "gleichwertigen Dienstpostens" die Wortfolge "gleichwertige Verwendung".
10. Im § 94 Abs. 5 tritt an Stelle des Verweises "§ 21 Gehaltsgesetz 1956 in der für Landesbeamte geltenden Fassung" der Verweis "§ 39 Oö. Gehaltsgesetz 2001" und an Stelle des Wortes "Zulage" das Wort "Vergütung".
11. In den §§ 115 Abs. 1 Z. 2 bis 4, 131 Abs. 3, 146 Abs. 2 Z. 2 und 149 Z. 2, 3 und 4 tritt an Stelle des Wortes "Kinderzulage" das Wort "Kinderbeihilfe" in seiner jeweils grammatikalisch richtigen Form.

§ 52

### **Anwendbarkeit des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes**

(1) Auf Vertragsbedienstete gemäß § 2 sind die §§ 1 Abs. 1, 15 bis 22, 23 Abs. 7 letzter Satz, 26, 27 Abs. 1, 3, 4 und 5, 28, 31, 32 und 34 Abs. 6 letzter Satz des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes nicht anzuwenden.

(2) Auf Vertragsbedienstete gemäß § 2 sind die nachstehenden Bestimmungen des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Im § 12 Abs. 6 tritt an Stelle des Verweises "§ 21 Oö. Landes-Gehaltsgesetz" der Verweis "§ 39 Oö. Gehaltsgesetz 2001" und an Stelle der "Zulage" die "Vergütung".
2. Im § 23f Abs. 1 ist die Wortfolge "Zulage oder" nicht anzuwenden.
3. Im § 25b Abs. 8 tritt an Stelle des Verweises "§ 13 Abs. 11, 12 und 13 erster und zweiter Satz Oö. Landes-Gehaltsgesetz" der Verweis "§ 15 Oö. Gehaltsgesetz 2001".
4. Im § 60 tritt an Stelle der Wortfolge "gleichwertigen Dienstpostens" die Wortfolge "gleichwertige Verwendung".
5. In den §§ 27 Abs. 2, 29 Abs. 1 bis 3 und 7, 44 Abs. 2, 45 Abs. 2, 56 Abs. 8, 9, 13 und 15 tritt an Stelle des Wortes "Kinderzulage" das Wort "Kinderbeihilfe" in seiner jeweils grammatikalisch richtigen Form.
6. In den §§ 29 Abs. 1 bis 3 und 7, 40 Abs. 3, 44 Abs. 2, 45 Abs. 2, 56 Abs. 8 bis 11, 13 und 15 tritt an Stelle des Wortes "Monatsentgelts" das Wort "Monatsbezug" in seiner jeweils grammatikalisch richtigen Form.

§ 53

### **Anwendbarkeit des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes**

Auf Landesbedienstete gemäß § 2 sind die nachstehenden Bestimmungen des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Im § 4 Abs. 1 Z. 1 in der Fassung ab 1. Jänner 2003 tritt an Stelle des Verweises "§ 22 des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes" der Verweis "§ 40 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001".
2. Im § 31 Abs. 1 tritt an Stelle des Verweises "§ 21 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte geltenden Fassung" der Verweis "§ 39 Abs. 1 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001" und im Abs. 2 tritt an die Stelle des Verweises "§ 21 Abs. 11 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte geltenden Fassung" der Verweis "§ 39 Abs. 10 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001".
3. § 56 Abs. 3 lautet: "(3) Die Bemessungsgrundlage des besonderen Pensionsbeitrags bildet das Gehalt, das dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung gebührt hat, einschließlich der Gehaltszulage."

4. Im § 56 Abs. 3a tritt an Stelle des Verweises "§ 22 Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956" der Verweis "§ 40 Abs. 2 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001".
5. § 57 Abs. 2 zweiter Satz lautet: "Die Bestimmungen des § 56 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Bemessungsgrundlage das Gehalt bildet, das dem Beamten für den ersten vollen Monat seiner Dienstleistung nach Wiederaufnahme in den Dienststand gebührt hat, einschließlich der Gehaltszulage."

6. In den §§ 13a Abs. 3 und 4, 15b Abs. 1, 17 Abs. 1, 24 Abs.3, 25 und 62b Abs. 6 tritt an Stelle des Wortes "Kinderzulage" das Wort "Kinderbeihilfe" in seiner jeweils grammatikalisch richtigen Form.

§ 54

#### **Anwendbarkeit des Oö. Karenzurlaubsgeldgesetzes 2000**

(1) Auf Landesbedienstete gemäß § 2 ist § 5 Abs. 2 des Oö. Karenzurlaubsgeldgesetzes 2000 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Verweises "§ 7 Abs. 1, 3 und 4 des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes" der Verweis "§ 6 Abs. 1 und 3 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001" tritt.

(2) Im § 3 Abs. 5 tritt an Stelle der "Kinderzulage" die "Kinderbeihilfe".

§ 55

#### **Anwendbarkeit des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes**

Auf Landesbedienstete gemäß § 2 sind die nachstehenden Bestimmungen des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Im § 3 Z. 5 sind die Worte "Beförderungen und" nicht anzuwenden.
2. Im § 5 tritt an Stelle der Worte "Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen" das Wort "Funktionslaufbahnen" .
3. Im § 7 Abs. 2 Z. 3 lit. b ist das Wort "Beförderung" nicht anzuwenden.
4. Im § 33 Abs. 3 tritt an Stelle des Ausdrucks "Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe" das Wort "Funktionslaufbahn".
5. Im § 34 ist der letzte Satz nicht anzuwenden und es tritt an Stelle des Wortes "Verwendungsgruppe" das Wort "Funktionslaufbahn".
6. Im § 35 tritt an Stelle des Ausdrucks "Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe" das Wort "Funktionslaufbahn".

§ 56

#### **Anwendbarkeit der Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift**

Auf Landesbedienstete gemäß § 2 sind die nachstehenden Bestimmungen der Oö. Landes-Reisegebührenvorschrift mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. § 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Landesbediensteten in folgende Gebührenstufen eingereiht werden:
  - a) Gebührenstufe 1: Landesbedienstete, die nach sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen als Arbeiter eingestuft sind.
  - b) Gebührenstufe 2: die übrigen Landesbediensteten.
2. Im § 22 Abs. 1 tritt an Stelle des Wortes "Überstellung" die Wortfolge "Einreihung in eine andere Funktionslaufbahn".
3. Im § 31 Abs. 1 Z. 2 tritt an Stelle des Verweises "§ 4 des Gehaltsgesetzes 1956" der Verweis "§ 50 des Oö. Gehaltsgesetzes 2001".
4. § 44 gilt sinngemäß für Landesbedienstete gemäß Z. 1 lit. a, sofern sie im auswärtigen Baudienst verwendet werden.
5. In den §§ 19 Abs. 2 Z. 2 lit. a und b, 21 Abs. 3, 31 Abs. 1 Z. 2 und 34 Abs. 2 Z. 2, 3 und 4 tritt an Stelle des Wortes "Kinderzulage" das Wort "Kinderbeihilfe" in seiner jeweils grammatikalisch richtigen Form.

§ 57

#### **Optionsrecht**

(1) Landesbedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes bereits im Landesdienst stehen und nicht vom Geltungsbereich dieses Landesgesetzes ausgenommen sind (§ 2 Abs. 2), können bis zum Ablauf des 30. Juni 2002 gegenüber dem Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde schriftlich erklären, dass für sie die Bestimmungen dieses Landesgesetzes anzuwenden sind. Eine solche schriftliche Erklärung ist unwirksam, wenn ihr der Landesbedienstete eine Bedingung beigefügt hat.

(2) Bei Beamten hat die Dienstbehörde im Fall des Abs. 1 die neue gehaltsrechtliche Stellung mit Bescheid festzusetzen. Bei Vertragsbediensteten hat der Dienstgeber im Fall des Abs. 1 die neue gehaltsrechtliche Stellung schriftlich mitzuteilen. Dieses Schreiben gilt als Änderung des Dienstvertrags.

(3) Im Fall einer Option richtet sich die Gehaltsstufe (§ 28) des Landesbediensteten nach seinem bisherigen Vorrückungstichtag (§ 32 Oö. LVBG, § 12 Oö. Landes-Gehaltsgesetz). Soweit jedoch Zeiten bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages nach § 32 Abs. 6 oder 7 oder § 12 Abs. 6 oder 7 Oö. Landes-Gehaltsgesetz gekürzt worden sind, ist die gehaltsrechtliche Stellung von dem um diese bisher weggefallenen Zeiträume verbesserten Vorrückungstichtag herzuleiten.

(4) Die Abgabe einer Erklärung im Sinn des Abs. 1 ist nur einmal zulässig. Sie wirkt ab dem auf die Zustellung der Erklärung folgenden Monatsersten. Bescheide und Schreiben gemäß Abs. 2 wirken auf diesen Zeitpunkt zurück.

(5) Hat sich im Fall der Rückwirkung gemäß Abs. 4 die Verwendung des Landesbediensteten seit dem Tag der Abgabe der Erklärung nach Abs. 4 derart geändert, dass er in eine andere Funktionslaufbahn einzureihen wäre, ist im Bescheid bzw. Schreiben gemäß Abs. 2 auszusprechen, welche geänderte Einreihung ab dem Tag der betreffenden Verwendungsänderung maßgebend ist.

(6) Die Erklärung nach Abs. 1 und die in diesem Zusammenhang erfolgten Maßnahmen nach Abs. 2 sind rückwirkend rechtsunwirksam oder gelten als aufgehoben, wenn der Landesbedienstete innerhalb von drei Monaten ab rechtskräftiger bescheidmäßiger Festsetzung oder schriftlicher Mitteilung seiner tatsächlichen gehaltsrechtlichen Stellung die Erklärung nach Abs. 1 schriftlich widerruft.

(7) Beamte können im Fall der Option ihren bisherigen Amtstitel weiterhin führen.

(8) Für Beamte, die eine Erklärung gemäß Abs. 1 wirksam abgeben, finden die §§ 40, 47 und 53 Z. 1 und Z. 4 dieses Landesgesetzes keine Anwendung. Für diese Beamten gelten die entsprechenden Bestimmungen des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes.

(9) **(Verfassungsbestimmung)** Für Beamte, die eine Erklärung gemäß Abs. 1 wirksam abgeben, findet § 41 dieses Landesgesetzes keine Anwendung. Für diese Beamten gilt die entsprechende Bestimmung des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes.

§ 58

## 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 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;
- Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/2000;
- Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl. I 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;
- Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr.



81/2000;

- Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 83/2000;
- Betriebspensionsgesetz, 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 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 109/1997 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 8/2000;
- Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 6/2000;
- Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 83/2000;
- Forschungsorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 341/1981, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 47/2000;
- Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/1999;
- 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;
- 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. Nr. 78/2000;
- Universitäts-Studiengesetz, BGBl. I Nr. 48/1997, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 167/1999.

## **Artikel II**

### **Änderung des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993**

Das Oö. Landesbeamtengesetz 1993, LGBl. Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. ...., wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

- Die Eintragungen im Inhaltsverzeichnis zu den §§ 97 bis 105a lauten:

"§ 97 Dienstbeurteilung

§ 98 Dienstbeschreibung als Grundlage für die Dienstbeurteilung

§ 99 Leistungshinweis

§ 100 Mitteilung an den Beamten

§ 101 Zuständigkeit zur Dienstbeurteilung

§ 102 Festsetzung der Dienstbeurteilung

§ 103 Festsetzung durch die Beurteilungskommission

§ 104 Beurteilungskommission

§ 105 Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolgs

§ 105a Leitungsfunktionen"

- Nach der Eintragung zu § 155 wird folgende Eintragung eingefügt:

"§ 155a Übergangsbestimmung zum Oö. Gehaltsreformgesetz".

2. Der 10. Abschnitt lautet:

**"10. ABSCHNITT**

## **DIENSTBEURTEILUNG**

### § 97

#### **Dienstbeurteilung**

(1) Beamte sind in den ersten neun Jahren ab Eintritt in den Landesdienst alle drei Jahre, sodann alle fünf Jahre von Amts wegen zu beurteilen. Der Beurteilungszeitraum ist jeweils das letzte Kalenderjahr. Die Festsetzung der Dienstbeurteilung (§ 102) hat jeweils bis zum 31. März des Folgejahres zu erfolgen.

(2) Der Beamte ist nicht zu beschreiben und zu beurteilen, wenn er länger als die Hälfte des Beurteilungszeitraums nach Abs. 1 keinen Dienst versehen hat. Die Beurteilung hat für jenen nächstfolgenden Beurteilungszeitraum nach Abs. 1 zu erfolgen, in dem zumindest die Hälfte des Beurteilungszeitraums Dienst versehen wurde.

(3) Bei Vorliegen eines besonderen Anlasses kann von Amts wegen abweichend vom Abs. 1 eine Dienstbeurteilung erfolgen (Anlassbeurteilung), wobei als Beurteilungszeitraum mindestens die letzten sechs Kalendermonate - einschließlich des Monats, in den der Anlass gefallen ist - heranzuziehen sind. Anlassbeurteilungen sind, sofern nicht ein Leistungshinweis erfolgt, unverzüglich vorzunehmen. Würden sich Beurteilungszeiträume von Anlassbeurteilungen überschneiden, verschiebt sich der zweite Beurteilungszeitraum entsprechend.

(4) Für den Fall, dass eine Anlassbeurteilung erfolgen soll oder für den Fall, dass die letzte Dienstbeurteilung auf nicht entsprechend lautet, ist abweichend vom Abs. 2 eine Dienstbeschreibung und Dienstbeurteilung nur zulässig, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum an mindestens 30 Arbeitstagen Dienst versehen hat.

(5) Von einer Dienstbeschreibung und einer Dienstbeurteilung ist Abstand zu nehmen, wenn sich die Dienstleistung des Beamten ausschließlich aus nicht in seinem Verschulden gelegenen Gründen vorübergehend verschlechtert hat.

(6) Der Beamte ist auf seinen Antrag unter Beachtung der Frist des § 102 Abs. 2 zu beurteilen, wenn er geltend macht, dass für einen Beurteilungszeitraum, für den er nicht nach Abs. 1 zu beurteilen ist oder nicht nach Abs. 3 beurteilt worden ist, eine bessere als die letzte Dienstbeurteilung angemessen sei.

### § 98

#### **Dienstbeschreibung als Grundlage für die Dienstbeurteilung**

(1) Als Grundlage für die Dienstbeurteilung ist eine mit der erforderlichen Begründung versehene Dienstbeschreibung zu verfassen. Die Dienstbeschreibung ist kein Bescheid.

(2) Die Erstellung der Dienstbeschreibung obliegt dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Beamten.

(3) Bei der Dienstbeschreibung sind zu berücksichtigen:

1. fachliche Kriterien, wie insbesondere die Erreichung von Zielen, die anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vereinbart wurden, die Erledigung der Aufgaben, Projektarbeit sowie Kenntnis der zur Amtsführung notwendigen Vorschriften;

2. persönliche Kriterien, wie insbesondere die Fähigkeiten und die Auffassungsgabe, Fleiß, Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit, die Bereitschaft zur Fortbildung, Bewährung im Parteienverkehr und Außendienst, Ausdrucksfähigkeit, Verhalten im Dienst, Verhalten außerhalb des Dienstes mit Rückwirkung auf den Dienst, Führungsqualitäten.

(4) War der Beamte während des Zeitraums, für den die Dienstbeschreibung zu verfassen ist, bei zwei oder mehreren Dienststellen zum Dienst zugewiesen oder hat der Beamte während dieses Zeitraums verschiedene Funktionen bekleidet, hat der letzte unmittelbare Vorgesetzte im Einvernehmen mit den übrigen in Betracht kommenden Vorgesetzten die Dienstbeschreibung zu verfassen.

(5) Tritt in der Person des für die Dienstbeschreibung zuständigen Vorgesetzten ein Wechsel ein, so hat der bisher für die Dienstbeschreibung zuständige Vorgesetzte alle für die Dienstbeschreibung

maßgebenden Umstände im Beurteilungszeitraum seinem Nachfolger zur Kenntnis zu bringen.

§ 99

### **Leistungshinweis**

(1) Lässt die Leistung eine auf nicht entsprechend lautende Dienstbeurteilung erwarten, ist der Beamte vom zuständigen Vorgesetzten schriftlich und unverzüglich darauf hinzuweisen.

(2) Ist ein Leistungshinweis nach Abs. 1 erfolgt, ist der Beamte nach sechs Kalendermonaten von Amtes wegen für die letzten zwölf Kalendermonate zu beurteilen. § 97 Abs. 3 letzter Satz, 4 und 5 gelten sinngemäß.

§ 100

### **Mitteilung an den Beamten**

(1) Der für die Dienstbeschreibung zuständige unmittelbare Vorgesetzte hat diese dem Beamten zur Kenntnis zu bringen und sie mit ihm nachweislich zu besprechen. Diese Mitteilung ist kein Bescheid.

(2) Dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen ab Kenntnisnahme dazu schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 101

### **Zuständigkeit zur Dienstbeurteilung**

(1) Der für die Dienstbeschreibung zuständige unmittelbare Vorgesetzte hat die Dienstbeschreibung einschließlich einer allfälligen Stellungnahme des Beamten an das für die Festsetzung der Dienstbeurteilung zuständige Organ weiterzuleiten, sofern er nicht selbst für die Festsetzung der Dienstbeurteilung nach Abs. 2 zuständig ist.

(2) Die Festsetzung der Dienstbeurteilung obliegt

1. dem Dienststellenleiter oder Abteilungsleiter, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt;

2. dem technischen Leiter der Agrarbezirksbehörde für die dieser Behörde zugeteilten Beamten des agrartechnischen Dienstes;

3. dem ärztlichen Leiter der Krankenanstalt für die Ärzte, Apotheker und das medizinisch-technische sowie das wissenschaftliche Personal; dem Pflegedienstleiter für das Pflegepersonal (einschließlich der Hebammen); dem Verwaltungsleiter der Krankenanstalt für das übrige Personal;

4. dem Leiter der unmittelbar übergeordneten Dienststelle für die Leiter der Anstalten, Betriebe und sonstigen Einrichtungen des Landes.

(3) Dienststellen im Sinn des Abs. 2 sind die Abteilungen und sonstigen Gliederungen des Amtes der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und die Agrarbezirksbehörde sowie die Anstalten, Betriebe und sonstigen Einrichtungen des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen. Als Dienststellen gelten auch rechtlich verselbstständigte Anstalten, Betriebe oder sonstige Einrichtungen des Landes, soweit organisationsrechtlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 102

### **Festsetzung der Dienstbeurteilung**

(1) Die Dienstbeurteilung hat zu lauten:

1. entsprechend, wenn das zur ordnungsgemäßen Vernehmung des Dienstes notwendige Maß in fachlicher und persönlicher Hinsicht überwiegend erreicht wird;

2. nicht entsprechend, in den übrigen Fällen.

Die Dienstbeurteilung ist kein Bescheid.

(2) Lautet die Dienstbeurteilung auf nicht entsprechend, ist eine neuerliche Beurteilung frühestens

nach Ablauf von sechs Monaten ab Zustellung der Mitteilung nach Abs. 3 zulässig.

(3) Das für die Festsetzung der Dienstbeurteilung zuständige Organ hat die Dienstbeurteilung unverzüglich der Dienstbehörde zu übermitteln und sie dem Beamten schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Diese Mitteilung ist kein Bescheid.

(4) Stellt der Beamte binnen 14 Tagen ab Zustellung der Mitteilung nach Abs. 3 keinen Antrag nach § 103 Abs. 1, wird die Dienstbeurteilung endgültig.

§ 103

### **Festsetzung durch die Beurteilungskommission**

(1) Wurde der Beamte mit nicht entsprechend beurteilt, hat die Beurteilungskommission auf Antrag des Beamten die Dienstbeurteilung zu überprüfen und mit Bescheid die endgültige Dienstbeurteilung festzusetzen. Wurde der Beamte in zwei aufeinander folgenden Dienstbeurteilungen mit nicht entsprechend beurteilt, hat die Beurteilungskommission von Amts wegen die letzte Dienstbeurteilung zu überprüfen und mit Bescheid die endgültige Dienstbeurteilung festzusetzen.

(2) Wurde gegen den Beamten wegen eines in den Beurteilungszeitraum fallenden Verhaltens ein Disziplinarverfahren wegen Verdachts eines Dienstvergehens eingeleitet, kann das Verfahren vor der Beurteilungskommission bis zur rechtskräftigen Beendigung des Disziplinarverfahrens unterbrochen werden, wenn dies für die Dienstbeurteilung von Bedeutung ist.

(3) Gegen Bescheide der Beurteilungskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

§ 104

### **Beurteilungskommission**

(1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Beurteilungskommission einzurichten. Die Beurteilungskommission hat festzustellen, ob der Beamte im Beurteilungszeitraum das zur ordnungsgemäßen Vernehmung des Dienstes notwendige Maß in fachlicher und persönlicher Hinsicht überwiegend erreicht hat oder nicht. Der Beamte und die zur Festsetzung der Dienstbeschreibung und Dienstbeurteilung zuständigen Organe sind zu hören.

(2) Die Beurteilungskommission besteht aus fünf Mitgliedern. Die Mitglieder sind von der Landesregierung mit Wirkung vom 1. Jänner eines Kalenderjahres für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen. Gleichzeitig hat die Landesregierung ein Mitglied als Vorsitzenden zu bestimmen und für jedes Mitglied zwei Ersatzmitglieder zu bestellen. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder müssen definitive Landesbeamte sein. Zwei Mitglieder und deren Ersatzmitglieder müssen der beruflichen Vertretung der Landesbeamten angehören.

(3) Vor der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder hat die Landesregierung die berufliche Vertretung der Landesbeamten zu hören und ihr Gelegenheit zur Erstattung von Vorschlägen für die Bestellung von zwei Mitgliedern und deren Ersatzmitgliedern zu geben. Der Vorsitzende, die für diesen bestellten Ersatzmitglieder und wenigstens zwei weitere Mitglieder sowie deren Ersatzmitglieder müssen rechtskundig sein.

(4) Zu Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) der Beurteilungskommission dürfen nicht bestellt werden:

1. Beamte, über die rechtskräftig eine Disziplinarstrafe verhängt worden ist, solange diese nicht getilgt ist;
2. Beamte, deren Mitgliedschaft nach den Bestimmungen der Abs. 5 bzw. 6 ruhen oder enden würde;
3. Beamte, deren letzte Dienstbeurteilung bzw. Gesamtbeurteilung nicht auf entsprechend bzw. nicht zumindest auf zufriedenstellend lautet.

(5) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Beurteilungskommission ruht in den Fällen

1. der Betrauung mit Personalangelegenheiten des zu Beurteilenden,
2. der Einleitung eines Disziplinarverfahrens wegen eines Dienstvergehens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss,
3. der (vorläufigen) Suspendierung,

4. der Außerdienststellung oder gänzlichen Dienstfreistellung,
5. eines Urlaubs oder eines Karenzurlaubs von mehr als drei Monaten,
6. einer Freistellung nach den §§ 70a und 70b und
7. der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(6) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Beurteilungskommission endet mit

1. dem Ablauf der Bestelldauer,
2. der Beendigung des Dienstverhältnisses,
3. der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
4. der Versetzung in den Ruhestand,
5. dem Übertritt in den Ruhestand sowie
6. der Austrittserklärung (§ 15).

(7) Scheiden Mitglieder (Ersatzmitglieder) während ihrer Funktionsdauer aus der Beurteilungskommission aus, sind, falls erforderlich, für den Rest der Funktionsdauer neue Mitglieder (Ersatzmitglieder) zu bestellen.

(8) (**Verfassungsbestimmung**) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Beurteilungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbstständig, unabhängig und weisungsfrei.

(9) Die Mitglieder der Beurteilungskommission haben bei der Ausübung ihrer Funktion strenge Gewissenhaftigkeit, Unparteilichkeit und Verschwiegenheit zu beachten. Die Beurteilungskommission hat insbesondere auch auf die möglichste Gleichmäßigkeit in der Beurteilung der Beamten Bedacht zu nehmen.

(10) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Beurteilungskommission sind berechtigt, vor den Sitzungen in die Beurteilungsunterlagen Einsicht zu nehmen.

(11) Die Beurteilungskommission fasst ihre Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

(12) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Beurteilungskommission haben Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist von der Landesregierung nach Maßgabe der Art und des Ausmaßes der Aufgaben festzusetzen.

(13) Geschäftsstelle der Beurteilungskommission ist das Amt der Landesregierung. Die Geschäftsstelle hat für die Sitzungen der Beurteilungskommission Protokollführer beizustellen. Die Protokollführer haben Anspruch auf eine Entschädigung. Der zweite Satz des Abs. 12 gilt sinngemäß.

§ 105

### **Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolgs**

Der Beamte, der in zwei aufeinander folgenden Dienstbeurteilungen mit nicht entsprechend beurteilt wurde, ist nach Rechtskraft der zweiten Dienstbeurteilung mit Bescheid der Dienstbehörde zu entlassen.

§ 105a

### **Leitungsfunktionen**

Die §§ 97 bis 105 gelten nicht für befristet bestellte Leiter nach dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994 sowie für Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder oder gleichartige zur Vertretung befugte Organe von rechtlich verselbstständigten Anstalten, Betrieben oder sonstigen Einrichtungen des Landes."

3. Nach § 155 wird folgender § 155a eingefügt:

"§ 155a

## **Übergangsbestimmung zum Oö. Gehaltsreformgesetz**

(1) Auf Beamte, die vor dem 1. Juli 2001 in den Landesdienst eingetreten sind und keine Optionserklärung gemäß § 57 Abs. 1 Oö. Gehaltsgesetz 2001 wirksam abgegeben haben, sind die nachstehenden Bestimmungen dieses Landesgesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. In den §§ 97 Abs. 4, 99 Abs. 1, 103 Abs. 1 zweiter Satz und 105 tritt an die Stelle des Ausdrucks "nicht entsprechend" der Ausdruck "nicht zufriedenstellend".
2. § 99 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass ein Leistungshinweis auch dann zu erfolgen hat, wenn die Dienstleistung des Beamten in einer die Dienstbeschreibung beeinflussenden Weise nachgelassen hat.
3. § 102 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Ziffern 1 und 2 folgende Ziffern treten:  
"1. sehr zufriedenstellend, bei hervorragenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen;  
2. zufriedenstellend, bei durchschnittlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen, wenn das zur ordnungsgemäßen Versehung des Dienstes notwendige Maß in fachlicher und persönlicher Hinsicht überwiegend erreicht wird;  
3. wenig zufriedenstellend, wenn das zur ordnungsgemäßen Versehung des Dienstes notwendige Mindestmaß in fachlicher und persönlicher Hinsicht gerade noch erreicht wird;  
4. nicht zufriedenstellend, wenn das zur ordnungsgemäßen Versehung des Dienstes notwendige Mindestmaß in fachlicher und persönlicher Hinsicht nicht erreicht wird."
4. Im § 102 Abs. 2 und § 103 Abs. 1 erster Satz tritt an die Stelle des Ausdrucks "nicht entsprechend" der Ausdruck "nicht zufriedenstellend, wenig zufriedenstellend oder zufriedenstellend".
5. § 104 Abs. 1 zweiter Satz gilt mit der Maßgabe, dass die Beurteilungskommission festzustellen hat, ob der Beamte im Beurteilungszeitraum seinen Dienst sehr zufriedenstellend, zufriedenstellend, wenig zufriedenstellend oder nicht zufriedenstellend verrichtet hat.
6. § 107 Abs. 5 gilt mit der Maßgabe, dass anstelle des Ausdrucks "nicht entsprechend" der Ausdruck "nicht zufriedenstellend" tritt.

(2) Beamte, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Inkrafttreten des Oö. Gehaltsreformgesetzes nicht beurteilt wurden, sind erstmals binnen drei Jahren nach Inkrafttreten des Oö. Gehaltsreformgesetzes zu beurteilen, die übrigen binnen fünf Jahren.

(3) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Gehaltsreformgesetzes mit "ausgezeichnet" rechtskräftig festgesetzten Beurteilungen gelten ab diesem Zeitpunkt als mit "sehr zufriedenstellend" festgesetzt, die mit "sehr gut" festgesetzten als "zufriedenstellend", die mit "gut" und "entsprechend" festgesetzten als "wenig zufriedenstellend" und die mit "nicht entsprechend" festgesetzten als "nicht zufriedenstellend".

(4) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Oö. Gehaltsreformgesetzes bei den Dienstbeurteilungskommissionen bereits anhängige Beurteilungsverfahren sind nach den Bestimmungen der §§ 97 bis 105 Oö. LBG in der Fassung vor Inkrafttreten des Oö. Gehaltsreformgesetzes zu Ende zu führen."

## **Artikel III**

### **Änderung des Oö. Landes-Gehaltsgesetzes**

Das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, LGBl. Nr. 8/1956, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. ...., wird wie folgt geändert:

1. Das Oö. Landes-Gehaltsgesetz erhält die Abkürzung "Oö. LGG".
2. Im § 10 Abs. 1 Z. 1 wird der Ausdruck "nicht entsprechend" durch den Ausdruck "nicht zufriedenstellend" ersetzt.
3. § 13 Abs. 4 erster Satz lautet:

"In den Fällen des Abs. 3 ist für jeden Kalendertag vom ersten Tag der ungerechtfertigten Abwesenheit bzw. des Karenzurlaubs bis zum Tag des Wiederantritts des Dienstes jener Wert

abzuziehen, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsbezugs durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt."

4. § 20b entfällt.

5. § 21 Abs. 8 erster und zweiter Satz lauten:

"Sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Kaufkraftausgleichszulage und die Auslandsverwendungszulage nicht für den Zeitraum eines vollen Kalendermonats gegeben, so ist für jeden Kalendertag, an dem kein Anspruch besteht, jener Wert abzuziehen, der sich aus der Teilung der entsprechenden Zulage durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt. Dies gilt sinngemäß, wenn sich im Lauf des Monats die Höhe der Zulage ändert."

6. § 26 Abs. 2 lit. c lautet:

"c) wenn der Beamte durch ein Disziplinarerkenntnis oder gemäß § 105 Oö. LBG entlassen wird;"

7. § 30d Abs. 1 lautet:

"(1) Dem Beamten, der eine bestimmte Dienstbeurteilung aufweist, gebührt eine ruhegenussfähige Leistungszulage. Die Landesregierung hat unter Bedachtnahme auf dienstliche Interessen durch Verordnung jene Dienstbeurteilung festzulegen, ab der eine Leistungszulage gebührt."

8. Nach § 30d Abs. 1 wird folgender neuer Abs. 2 eingefügt, die bisherigen Abs. 2 bis 4 erhalten die Bezeichnung "(3)", "(4)" und "(5)":

"(2) Weist der Beamte die durch eine Verordnung gemäß Abs. 1 festgelegte Dienstbeurteilung nicht mehr auf, wird die Leistungszulage eingestellt, und zwar ab dem der Rechtskraft dieser Dienstbeurteilung folgenden Monatsersten. Die Dauer der Einstellung richtet sich nach der Anzahl der Kalenderjahre, Schuljahre bzw. Kalendermonate, für die die geforderte Dienstbeurteilung nicht vorliegt. Der Rechtskraft der Dienstbeurteilung ist die Endgültigkeit der Dienstbeurteilung im Sinn des § 102 Abs. 4 Oö. LBG gleichzuhalten."

9. § 30f Abs. 1 Z. 1 lautet:

"1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, dann ist bei der Erhöhung auf diese Vereinbarung Bedacht zu nehmen, wobei gegenüber dem Bundesdienst keine Schlechterstellung erfolgen darf;"

## **Artikel IV**

### **Änderung des Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetzes**

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

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

- Nach dem 1. Abschnitt wird folgender Abschnitt mit folgenden Eintragungen zu den §§ 60a bis 60g eingefügt:

#### **"1a. ABSCHNITT Dienstbeurteilung**

§ 60a Dienstbeurteilung

§ 60b Dienstbeschreibung als Grundlage für die Dienstbeurteilung

§ 60c Leistungshinweis

§ 60d Mitteilung an den Vertragsbediensteten

§ 60e Zuständigkeit zur Dienstbeurteilung

§ 60f Festsetzung der Dienstbeurteilung

§ 60g Leitungsfunktionen"

- Nach der Eintragung zu § 78 wird folgende Eintragung eingefügt:

"§ 78a Übergangsbestimmungen zum Öö. Gehaltsreformgesetz"

2. § 18 Abs. 1 Z. 1 und 2 lauten:

"1. Kommt es zu einer Vereinbarung über die Höhe des Monatsentgelts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Bundesebene, dann ist bei der Festsetzung auf diese Vereinbarung Bedacht zu nehmen, wobei gegenüber dem Bundesdienst keine Schlechterstellung erfolgen darf;

2. liegt eine Vereinbarung nach Z. 1 nicht vor, ist bei der Festsetzung auf eine Vereinbarung über die Höhe des Monatsentgelts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Landesebene Bedacht zu nehmen."

3. § 20 Abs. 4 lautet:

"(4) Gebührt das Monatsentgelt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsentgelts, so entfällt auf jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des entsprechenden Monatsentgelts durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt."

4. Nach dem 1. Abschnitt wird folgender Abschnitt eingefügt:

#### **"1a. ABSCHNITT**

##### **Dienstbeurteilung**

§ 60a

##### **Dienstbeurteilung**

(1) Vertragsbedienstete sind in den ersten neun Jahren ab Eintritt in den Landesdienst alle drei Jahre, sodann alle fünf Jahre von Amts wegen zu beurteilen. Der Beurteilungszeitraum ist jeweils das letzte Kalenderjahr. Die Festsetzung der Dienstbeurteilung (§ 60f) hat jeweils bis zum 31. März des Folgejahrs zu erfolgen.

(2) Der Vertragsbedienstete ist nicht zu beschreiben und zu beurteilen, wenn er länger als die Hälfte des Beurteilungszeitraums nach Abs. 1 keinen Dienst versehen hat. Die Beurteilung nach Abs. 1 hat für jenen nächstfolgenden Beurteilungszeitraum zu erfolgen, in dem zumindest die Hälfte des Beurteilungszeitraums Dienst versehen wurde.

(3) Bei Vorliegen eines besonderen Anlasses kann von Amts wegen abweichend vom Abs. 1 eine Dienstbeurteilung erfolgen (Anlassbeurteilung), wobei als Beurteilungszeitraum mindestens die letzten sechs Kalendermonate - einschließlich des Monats, in den der Anlass gefallen ist - heranzuziehen sind, sofern das Dienstverhältnis nicht ohnedies kürzer als sechs Kalendermonate befristet ist. Anlassbeurteilungen sind, sofern nicht ein Leistungshinweis erfolgt, unverzüglich vorzunehmen. Würden sich Beurteilungszeiträume von Anlassbeurteilungen überschneiden, verschiebt sich der zweite Beurteilungszeitraum entsprechend.

(4) Für den Fall, dass eine Anlassbeurteilung erfolgen soll oder für den Fall, dass die letzte Dienstbeurteilung auf nicht entsprechend lautet und keine Kündigung erfolgt, ist abweichend vom Abs. 2 eine Dienstbeschreibung und Dienstbeurteilung nur zulässig, wenn der Vertragsbedienstete im Beurteilungszeitraum an mindestens 30 Arbeitstagen Dienst versehen hat.

(5) Von einer Dienstbeschreibung und einer Dienstbeurteilung ist Abstand zu nehmen, wenn sich die Dienstleistung des Vertragsbediensteten ausschließlich aus nicht in seinem Verschulden gelegenen Gründen vorübergehend verschlechtert hat.

(6) Der Vertragsbedienstete ist über sein Ansuchen unter Beachtung der Frist des § 67f Abs. 2 zu beurteilen, wenn er geltend macht, dass für einen Beurteilungszeitraum, für den er nicht nach Abs. 1 zu beurteilen ist oder nicht nach Abs. 3 beurteilt worden ist, eine bessere als die letzte Dienstbeurteilung angemessen sei.

§ 60b



## **Dienstbeschreibung als Grundlage für die Dienstbeurteilung**

(1) Als Grundlage für die Dienstbeurteilung ist eine mit der erforderlichen Begründung versehene Dienstbeschreibung zu verfassen.

(2) Die Erstellung der Dienstbeschreibung obliegt dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Vertragsbediensteten.

(3) Bei der Dienstbeschreibung sind zu berücksichtigen:

1. fachliche Kriterien, wie insbesondere die Erreichung von Zielen, die anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vereinbart wurden, die Erledigung der Aufgaben, Projektarbeit sowie Kenntnis der zur Amtsführung notwendigen Vorschriften;

2. persönliche Kriterien, wie insbesondere die Fähigkeiten und die Auffassungsgabe, Fleiß, Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit, die Bereitschaft zur Fortbildung, Bewährung im Parteienverkehr und Außendienst, Ausdrucksfähigkeit, Verhalten im Dienst, Verhalten außerhalb des Dienstes mit Rückwirkung auf den Dienst, Führungsqualitäten.

(4) War der Vertragsbedienstete während des Zeitraums, für den die Dienstbeschreibung zu verfassen ist, bei zwei oder mehreren Dienststellen zum Dienst zugewiesen oder hat der Vertragsbedienstete während dieses Zeitraums verschiedene Funktionen bekleidet, hat der letzte unmittelbare Vorgesetzte im Einvernehmen mit den übrigen in Betracht kommenden Vorgesetzten die Dienstbeschreibung zu verfassen.

(5) Tritt in der Person des für die Dienstbeschreibung zuständigen Vorgesetzten ein Wechsel ein, so hat der bisher für die Dienstbeschreibung zuständige Vorgesetzte alle für die Dienstbeschreibung maßgebenden Umstände im Beurteilungszeitraum seinem Nachfolger zur Kenntnis zu bringen.

§ 60c

## **Leistungshinweis**

(1) Lässt die Leistung eine auf nicht entsprechend lautende Dienstbeurteilung erwarten, ist der Vertragsbedienstete vom zuständigen Vorgesetzten schriftlich und unverzüglich darauf hinzuweisen.

(2) Ist ein Leistungshinweis nach Abs. 1 erfolgt, ist der Vertragsbedienstete nach sechs Kalendermonaten von Amts wegen für die letzten zwölf Kalendermonate zu beurteilen. § 60a Abs. 3 letzter Satz, 4 und 5 gelten sinngemäß.

§ 60d

## **Mitteilung an den Vertragsbediensteten**

(1) Der für die Dienstbeschreibung zuständige unmittelbare Vorgesetzte hat diese dem Vertragsbediensteten zur Kenntnis zu bringen und sie mit ihm nachweislich zu besprechen.

(2) Dem Vertragsbediensteten ist Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen ab Kenntnisaufnahme dazu schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 60e

## **Zuständigkeit zur Dienstbeurteilung**

(1) Der für die Dienstbeschreibung zuständige unmittelbare Vorgesetzte hat die Dienstbeschreibung einschließlich einer allfälligen Stellungnahme des Vertragsbediensteten an das für die Festsetzung der Dienstbeurteilung zuständige Organ weiterzuleiten, sofern er nicht selbst für die Festsetzung der Dienstbeurteilung nach Abs. 2 zuständig ist.

(2) Die Festsetzung der Dienstbeurteilung obliegt

1. dem Dienststellenleiter, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt;

2. dem technischen Leiter der Agrarbezirksbehörde für die dieser Behörde zugeteilten Vertragsbediensteten des agrartechnischen Dienstes;

3. dem ärztlichen Leiter der Krankenanstalt für die Ärzte, Apotheker und das medizinisch-technische

sowie das wissenschaftliche Personal; dem Pflegedienstleiter für das Pflegepersonal (einschließlich der Hebammen); dem Verwaltungsleiter der Krankenanstalt für das übrige Personal;

4. dem Leiter der unmittelbar übergeordneten Dienststelle für die Leiter der Anstalten, Betriebe und sonstigen Einrichtungen des Landes, soweit diese nicht ohnedies durch § 60g ausgenommen sind.

(3) Dienststellen im Sinn des Abs. 2 sind die Abteilungen und sonstigen Gliederungen des Amtes der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und die Agrarbezirksbehörden sowie die Anstalten, Betriebe und sonstigen Einrichtungen des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen. Als Dienststellen gelten auch rechtlich verselbstständigte Anstalten, Betriebe oder sonstige Einrichtungen des Landes, soweit organisationsrechtlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 60f

### **Festsetzung der Dienstbeurteilung**

(1) Die Dienstbeurteilung hat zu lauten:

1. entsprechend, wenn das zur ordnungsgemäßen Verrichtung des Dienstes notwendige Maß in fachlicher und persönlicher Hinsicht überwiegend erreicht wird;
2. nicht entsprechend, in den übrigen Fällen.

Die Dienstbeurteilung ist kein Bescheid.

(2) Lautet die Dienstbeurteilung auf "nicht entsprechend", ist, sofern nicht von der Kündigung gemäß § 53 Abs. 2 Z. 3 Oö. LVBG Gebrauch gemacht wird, eine neuerliche Beurteilung frühestens nach Ablauf von sechs Monaten ab Zustellung der Mitteilung nach Abs. 3 zulässig, sofern das Dienstverhältnis nicht ohnedies kürzer als sechs Kalendermonate befristet ist.

(3) Das für die Festsetzung der Dienstbeurteilung zuständige Organ hat diese unverzüglich der Personalabteilung des Amtes der Oö. Landesregierung bzw. der Personalstelle zu übermitteln und dem Vertragsbediensteten schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

§ 60g

### **Leitungsfunktionen**

Die §§ 60a bis 60f gelten nicht für befristet bestellte Leiter nach dem Oö. Objektivierungsgesetz 1994 sowie für Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder oder gleichartige zur Vertretung befugte Organe von rechtlich verselbstständigten Anstalten, Betrieben oder sonstigen Einrichtungen des Landes."

5. Nach § 78 wird folgender § 78a eingefügt:

"§ 78a

### **Übergangsbestimmungen zum Oö. Gehaltsreformgesetz**

(1) Auf Vertragsbedienstete, die vor dem 1. Juli 2001 in den Landesdienst eingetreten sind und keine Optionserklärung gemäß § 57 Abs. 1 Oö. Gehaltsgesetz 2001 wirksam abgegeben haben, sind nachstehende Bestimmungen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. In den §§ 60a Abs. 4 und 60c Abs. 1 tritt an die Stelle des Ausdrucks "nicht entsprechend" der Ausdruck "nicht zufriedenstellend";
2. § 60f Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Z. 1 und 2 folgende Z. 1 bis 3 treten:
  - "1. sehr zufriedenstellend;
  2. zufriedenstellend;
  3. nicht zufriedenstellend";

3. im § 60f tritt an die Stelle des Ausdrucks "nicht entsprechend" der Ausdruck "zufriedenstellend oder nicht zufriedenstellend".

(2) Vertragsbedienstete, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Inkrafttreten des Oö.

Gehaltsreformgesetzes nicht beurteilt wurden, sind erstmals binnen drei Jahren nach Inkrafttreten des Oö. Gehaltsreformgesetzes zu beurteilen, die übrigen Vertragsbediensteten binnen fünf Jahren."

## **Artikel V**

### **Änderung der Oö. Landes-Reisegebührenschrift**

Die Oö. Landes-Reisegebührenschrift, LGBl. Nr. 47/1994, wird wie folgt geändert:

Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt:

"§ 3a

#### **Fahrtkostenzuschuss**

(1) Dem Bediensteten gebührt ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss im Ausmaß von 0,50 S je Fahrkilometer (Hinfahrt und Rückfahrt), wenn

- a) die Entfernung zwischen der Dienststelle und der nächstgelegenen Wohnung - an der kürzesten Wegstrecke gemessen - mehr als 10 km beträgt und
- b) er diese Wegstrecke an seinen Arbeitstagen regelmäßig zurücklegt.

(2) Der Fahrtkostenanteil, den der Bedienstete selbst zu tragen hat (Eigenanteil), entspricht der Entschädigung für die ersten zehn und ab dem 61. Fahrkilometer je Fahrtstrecke.

(3) Der Fahrtkostenzuschuss gebührt im Ausmaß von elf Zwölfteln des Betrags nach Abs. 1 bis 2.

(4) Der Bedienstete ist vom Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen, solange er

- a) Anspruch auf Leistungen nach den §§ 19 und 36 hat oder
- b) Vergütungen für die Reisebewegung von der nächstgelegenen Wohnung zur Dienst(verrichtungs)stelle und zurück erhält.

(5) Der Anspruch auf den Fahrtkostenzuschuss wird durch einen Urlaub, während dessen der Bedienstete den Anspruch auf den Monatsbezug behält, oder eine Dienstverhinderung auf Grund eines Dienstanfalls nicht berührt. Ist der Bedienstete aus einem anderen Grund länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht der Fahrtkostenzuschuss von dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Monatsersten bis zum Letzten des Monats, in dem der Bedienstete den Dienst wieder antritt.

(6) Der Bedienstete hat alle Tatsachen, die für das Entstehen oder den Wegfall des Anspruchs auf Fahrtkostenzuschuss oder für die Änderung seiner Höhe von Bedeutung sind, binnen einer Woche schriftlich zu melden. Wird die Meldung später erstattet, gebührt der Fahrtkostenzuschuss oder seine Erhöhung von dem der Meldung folgenden Monatsersten oder, wenn die Meldung an einem Monatsersten erstattet wurde, von diesem Tag an. In den übrigen Fällen wird die Neubemessung des Fahrtkostenzuschusses mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten oder, wenn die Änderung an einem Monatsersten erfolgte, mit diesem Tag wirksam.

(7) Der Fahrtkostenzuschuss gilt als Aufwandsentschädigung im Sinn des § 20 Oö. Landes-Gehaltsgesetz bzw. als Aufwandsvergütung im Sinn des § 37 Oö. Gehaltsgesetz 2001."

## **Artikel VI**

### **Änderung des Oö. Karenzurlaubsgeldgesetzes 2000**

§ 5 Abs. 3 lautet:

"(3) Besteht der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Lauf eines Monats die Höhe des Karenzurlaubsgeldes, so entfällt auf jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des entsprechenden Karenzurlaubsgeldes durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt."

## **Artikel VII**

### **Änderung des Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetzes**

1. § 46 Abs. 2 vierter Satz lautet:

"Soweit der Grund für den Entfall der Bezüge nur für den Teil eines Kalendermonats besteht, gebührt für jeden Kalendertag jener Wert, der sich aus der Teilung des Versorgungsgeldes durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt."

2. § 47 Abs. 2 erster Satz lautet:

"In diesen Fällen ist für jeden Kalendertag des Freiheitsentzuges bzw. der Abgängigkeit jener Wert abzuziehen, der sich aus der Teilung des Ruhebezugs durch die volle Anzahl der Kalendertage des betreffenden Monats ergibt."

## Artikel VIII

### Inkrafttreten

(1) Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Juli 2001 in Kraft.

(2) (**Verfassungsbestimmung**) §§ 41 und 57 Abs. 9 Öö. Gehaltsgesetz 2001 sowie § 104 Abs. 8 Öö. LBG treten mit 1. Juli 2001 in Kraft.

(3) In den Fällen, in denen andere Landesgesetze (z.B. §§ 2 Abs. 1 und 77 Abs. 1 Gemeindebedienstetengesetz 1982 und § 2 Abs. 1 Statutargemeinden-Beamtenengesetz) die dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften der Landesbeamten oder der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich für anwendbar erklären, gilt Folgendes:

- a. die Bestimmungen dieses Landesgesetzes sind mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2002 mit der Maßgabe anzuwenden, dass im Art. I § 57 Abs. 1 das Datum "30. Juni 2002" durch das Datum "30. Juni 2003" ersetzt wird.
- b. § 29 Abs. 1 lautet:

"(1) Soweit in diesem Landesgesetz Geldbeträge festgesetzt sind, ist die Landesregierung ermächtigt, diese Beträge durch Verordnung

1. unter Bedachtnahme auf eine Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Oberösterreich, und den Dienstgebervertretern zu erhöhen;

2. kommt es zu keiner solchen Vereinbarung, hat die Landesregierung auf eine Vereinbarung über die Höhe des Gehalts zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den Dienstgebervertretern auf Landesebene Bedacht zu nehmen, wobei gegenüber dem Landesdienst keine Schlechterstellung erfolgen darf."

c) Art. V ist auf Beamte und Vertragsbedienstete der Städte mit eigenem Statut, der übrigen Gemeinden und der Gemeindeverbände nicht anzuwenden.

(4) Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2001 tritt

- im Art. I § 32 Abs. 3 Z. 2 anstelle des Betrags "1.836,08 Euro" der Betrag "25.265 S",

- im Art. I § 40 Abs. 4 anstelle des Betrags "3.226,67 Euro" der Betrag "44.400 S",

- im Art. I § 50 Abs. 1 anstelle des Betrags "15 Euro" der Betrag "200 S" und

- anstelle der Tabelle im Art. I § 28 Abs. 3 folgende Tabelle:

	in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
		25	24	23	22	21
		Schilling				
	1	16.314	16.700	17.144	17.655	18.243
	2	16.641	17.041	17.502	18.032	18.642
	3	16.968	17.382	17.860	18.409	19.041
	4	17.295	17.723	18.218	18.786	19.440

5	17.622	18.064	18.576	19.163	19.839
6	17.949	18.405	18.934	19.540	20.238
7	18.276	18.746	19.292	19.917	20.637
8	18.603	19.087	19.650	20.294	21.036
9	18.930	19.428	20.008	20.671	21.435
10	19.257	19.769	20.366	21.048	21.834
11	19.584	20.110	20.724	21.425	22.233
12	19.911	20.451	21.082	21.802	22.632
13	20.238	20.792	21.440	22.179	23.031
14	20.565	21.133	21.798	22.556	23.430
15	20.892	21.474	22.156	22.933	23.829

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	20	19	18	17	16
	Schilling				
1	18.919	19.696	20.590	21.618	22.800
2	19.342	20.148	21.075	22.141	23.367
3	19.765	20.600	21.560	22.664	23.934
4	20.188	21.052	22.045	23.187	24.501
5	20.611	21.504	22.530	23.710	25.068
6	21.034	21.956	23.015	24.233	25.635
7	21.457	22.408	23.500	24.756	26.202
8	21.880	22.860	23.985	25.279	26.769
9	22.303	23.312	24.470	25.802	27.336
10	22.726	23.764	24.955	26.325	27.903
11	23.149	24.216	25.440	26.848	28.470
12	23.572	24.668	25.925	27.371	29.037
13	23.995	25.120	26.410	27.894	29.604
14	24.418	25.572	26.895	28.417	30.171
15	24.841	26.024	27.380	28.940	30.738

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	15	14	13	12	11
	Schilling				
1	24.159	25.722	27.520	29.587	31.964
2	24.777	26.398	28.262	30.406	32.871
3	25.395	27.074	29.004	31.225	33.778
4	26.013	27.750	29.746	32.044	34.685
5	26.631	28.426	30.488	32.863	35.592

6	27.249	29.102	31.230	33.682	36.499
7	27.867	29.778	31.972	34.501	37.406
8	28.485	30.454	32.714	35.320	38.313
9	29.103	31.130	33.456	36.139	39.220
10	29.721	31.806	34.198	36.958	40.127
11	30.339	32.482	34.940	37.777	41.034
12	30.957	33.158	35.682	38.596	41.941
13	31.575	33.834	36.424	39.415	42.848
14	32.193	34.510	37.166	40.234	43.755
15	32.811	35.186	37.908	41.053	44.662

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	10	9	8	7	6
	Schilling				
1	34.698	37.843	41.458	45.616	50.398
2	35.707	38.967	42.717	47.029	51.988
3	36.716	40.091	43.976	48.442	53.578
4	37.725	41.215	45.235	49.855	55.168
5	38.734	42.339	46.494	51.268	56.758
6	39.743	43.463	47.753	52.681	58.348
7	40.752	44.587	49.012	54.094	59.938
8	41.761	45.711	50.271	55.507	61.528
9	42.770	46.835	51.530	56.920	63.118
10	43.779	47.959	52.789	58.333	64.708
11	44.788	49.083	54.048	59.746	66.298
12	45.797	50.207	55.307	61.159	67.888
13	46.806	51.331	56.566	62.572	69.478
14	47.815	52.455	57.825	63.985	71.068
15	48.824	53.579	59.084	65.398	72.658

in der Gehaltsstufe	in der Funktionslaufbahn (LD)				
	5	4	3	2	1
	Schilling				
1	55.897	62.221	69.494	77.857	87.475
2	57.691	64.249	71.791	80.465	90.439
3	59.485	66.277	74.088	83.073	93.403
4	61.279	68.305	76.385	85.681	96.367
5	63.073	70.333	78.682	88.289	99.331
6	64.867	72.361	80.979	90.897	102.295
7	66.661	74.389	83.276	93.505	105.259
8	68.455	76.417	85.573	96.113	108.223
9	70.249	78.445	87.870	98.721	111.187
10	72.043	80.473	90.167	101.329	114.151

11	73.837	82.501	92.464	103.937	117.115
12	75.631	84.529	94.761	106.545	120.079
13	77.425	86.557	97.058	109.153	123.043
14	79.219	88.585	99.355	111.761	126.007
15	81.013	90.613	101.652	114.369	128.971

(5) Verordnungen auf Grund dieses Landesgesetzes und Verfahren zur Bestellung der in diesem Landesgesetz vorgesehenen Organe dürfen bereits von dem der Kundmachung dieses Landesgesetzes folgenden Tag an erlassen bzw. durchgeführt werden; derartige Verordnungen bzw. Bestellungen werden aber frühestens mit Inkrafttreten dieses Landesgesetzes wirksam.