

B e r i c h t

des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung betreffend
das Landesgesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten
des Landes Oberösterreich
(O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG)

(Landtagsdirektion: L-277/4-XXIV)

A. Allgemeiner Teil

I. Anlaß und Inhalt dieses Landesgesetzes

1. Derzeitige Grundlage des Dienstvertragsrechtes der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich bildet die "Allgemeine Dienstordnung für Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich" vom 4. Dezember 1952. Nach diesem Landtagsbeschluß finden auf die Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich die jeweils für Vertragsbedienstete des Bundes geltenden Vorschriften sinngemäß Anwendung, soweit die Landesregierung nichts anderes bestimmt und diese Vorschriften nicht mit den zwingenden Vorschriften des ABGB oder mit den sonstigen zwingenden privatrechtlichen Vorschriften im Widerspruch stehen. Diese Allgemeine Dienstordnung findet im Wege einer Vertragsklausel als "lex contractus" Eingang in die Dienstverträge mit den Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich.

Der vorliegende Entwurf soll das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich auf eine neue landesgesetzliche Grundlage stellen, um auf die Verweisung auf Bundesrecht verzichten zu können und den Besonderheiten im Landesbereich sowie den speziellen Bedürfnissen des Landesdienstes besser Rechnung zu tragen. Ferner soll den Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 28 in Verbindung mit Anhang V des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum) entsprochen werden.

Dem vorliegenden Entwurf dient im Sinne des Verfassungsgebotes der Homogenität zwischen Bundes- und Landesdienstrecht (Art. 21 Abs. 1 zweiter Satz und Art. 21 Abs. 4 B-VG) grundsätzlich die Bundesregelung als Vorbild. Der Entwurf entspricht daher - mit einigen landesspezifischen Abweichungen - weitgehend dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl.Nr. 86, in der Fassung BGBl.Nr. 873/1992. Ferner wurden einige Bestimmungen dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl.Nr. 333 in der Fassung BGBl.Nr. 873/1992 und dem Landesbeamtengesetz, LGBl.Nr. 27/1954 in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz, LGBl.Nr. 63/1993, nachgebildet.

Soweit die Bestimmungen denen des Bundesrechtes bzw. der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz entsprechen, wird generell auf die dazu ergangenen Erläuterungen verwiesen. Landesspezifische Abweichungen werden im einzelnen hervorgehoben und erläutert.

2. Der vorliegende Gesetzentwurf ist in vier Abschnitte gegliedert:

Der 1. Abschnitt enthält die für alle Vertragsbediensteten geltenden Allgemeinen Bestimmungen, der 2. Abschnitt die für Vertragslehrer geltenden Sonderbestimmungen, der 3. Abschnitt die Anwendung sonstiger landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften sowie Verweisungsbestimmungen und der 4. Abschnitt die Bestimmungen über das Inkrafttreten sowie die Übergangsbestimmungen.

Im wesentlichen beinhaltet dieses Landesgesetz folgende Neuerungen bzw. Abweichungen vom Vertragsbedienstetengesetz 1948:

- eine Probezeit von einem Monat gilt grundsätzlich als vereinbart;
- mehrmalige Verlängerungen eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses sind aus besonderen Gründen bzw. in besonderen Fällen möglich;

- Festsetzung des Monatsentgelts durch Verordnung der Landesregierung unter Bedachtnahme auf das Monatsentgelt der Vertragsbediensteten des Bundes sowie unter Zugrundelegung einer allfälligen Vereinbarung mit der beruflichen Vertretung;
- Begrenzung der Ansprüche bei länger dauernder Dienstverhinderung über die Dauer von 42 bzw. 91 bzw. 182 Tagen hinaus auf eine Höhe von 25 % des Monatsentgelts, der Haushaltszulage und allfälliger (pauschalierter) Nebengebühren;
- Begrenzung des Ergänzungsbetrages auf das Wochengeld mit maximal 49 % der dem Beschäftigungsausmaß vor Einstellung der Bezüge aus Anlaß der Mutterschaft entsprechenden Bezüge;
- erstmaliger Anspruch auf Erholungsurlaub bereits während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses im aliquoten Verhältnis zu der bereits zurückgelegten Dienstzeit;
- Entfall des zusätzlichen Urlaubstages für einen Samstag-Feiertag;
- Anpassung des Ausmaßes des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das geänderte Beschäftigungsausmaß während eines Urlaubsjahres;
- Entschädigungsanspruch des Dienstgebers bei gewährten Urlaubsvorgriffen, wenn das Dienstverhältnis aus Verschulden des Dienstnehmers bzw. vom Dienstnehmer bzw. einvernehmlich aufgelöst wird;
- Neuregelung des Verfalls des Erholungsurlaubes;
- Ermöglichung der stundenweisen Inanspruchnahme der Pflegefreistellung;

- Kündigungsmöglichkeit von befristeten Dienstverhältnissen, die auf länger als drei Jahre eingegangen wurden, sofern die Kündigungsmöglichkeit vertraglich vereinbart wurde;
 - Ausweitung der Abfertigungsansprüche bei Inanspruchnahme einer Gleitpension sowie bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses nach Karenzurlaub im Anschluß an den Mutterschaftskarenzurlaub und bei befristeten Dienstverhältnissen nach einer Dauer von mindestens fünf Jahren, sofern das Dienstverhältnis nicht aus vom Dienstnehmer zu vertretenden Gründen nicht verlängert wurde;
 - Bestellung auf einen dem vor Funktionsbetrauung innegehabten mindestens gleichwertigen Dienstposten im Fall des Endens einer befristeten Betrauung mit einer leitenden Funktion.
3. Verfassungsbestimmungen sind im vorliegenden Gesetzentwurf nicht enthalten. Die Mitwirkung von Bundesorganen (Art. 97 Abs. 2 B-VG) ist nicht vorgesehen.

II. Kompetenzgrundlage:

1. Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und die Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände. Diese Kompetenzrechtslage wurde in Erfüllung des Forderungsprogrammes der Länder von 1970 im Zuge der B-VG-Novelle 1974, BGBl.Nr. 444, geschaffen (vgl. zur Entwicklung und zu allgemeinen Fragen der Kompetenzverteilung betreffend das öffentliche Dienstrecht: Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, 1990, S. 13ff).

2. Nach Art. 21 Abs. 1 zweiter Satz B-VG dürfen die in Angelegenheiten des Dienstrechtes erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von denen des Bundes nicht in einem Ausmaß abweichen, daß der in Art. 21 Abs. 4 B-VG vorgesehene Wechsel des Dienstes zwischen dem Bund, den Ländern, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden wesentlich behindert wird (Homogenitätsprinzip).

Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich, daß das Bundesdienstrecht nicht Maßstab für das Dienstrecht der Länder schlechthin ist, sondern nur insoweit, als es die Freizügigkeit des Dienstwechsels betrifft. Aber auch hier ist nicht jede Behinderung des Dienstwechsels ein Verstoß gegen zwingendes Verfassungsrecht; es ist den Ländern vielmehr nur verwehrt, solche dienstrechtliche Regelungen zu schaffen, die einen Dienstwechsel zwischen den Gebietskörperschaften wesentlich erschweren. Das dienstrechtliche Homogenitätsprinzip verlangt jedenfalls nicht gleichlautende Regelungen, weil der Dienstwechsel nicht wesentlich behindert wird, wenn es abweichende, aber vergleichbare Regelungen gibt. Bei diesem Vergleich darf nicht ausschließlich auf formale Kriterien abgestellt werden, sondern es muß die im Falle eines Wechsels prognostizierte vergleichbare Gesamtsituation zugrunde gelegt werden. Beim Dienstwechsel zwischen Gebietskörperschaften kommt es nämlich schon begrifflich nicht auf die formelle rechtliche Konstruktion des Dienstverhältnisses, sondern auf die materielle Vergleichbarkeit an (vgl. Pernthaler - Weber, Landeskompetenzen und bundesstaatliches Homogenitätsprinzip im Dienstrecht, FS Schnorr, 1988, S. 557ff, 575f).

Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes bedeutet das Homogenitätsprinzip seinem Wortsinn nach nicht bloß eine Einschränkung des Landesgesetzgebers, sondern auch dessen Bindung an bestimmte Strukturprinzipien des Bundesdienstrechtes. Ein "Ausmaß" erfordere nämlich begriffsnotwendig ein komplementäres Ausmaß an Homogenität, also Übereinstimmung mit dem Bundesdienstrecht in den Grundsätzen; diese prinzipielle Übereinstimmung sei die verfas-

sungsmäßige Voraussetzung für einen (jedenfalls) nicht wesentlich behinderten Dienstwechsel (VfSlg. 11.151/1986; kritisch hiezu Pernthaler - Weber, aaO., S. 571ff). Der gegenständliche Entwurf orientiert sich daher weitgehend am Vertragsbedienstetengesetz 1948.

3. Gemäß Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG dürfen in den das Dienstrecht regelnden Landesgesetzen auf dem Gebiet des Dienstvertragsrechtes nur Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten getroffen werden. Der Verfassungsgesetzgeber wollte nämlich den Ländern eine Zuständigkeit nur nach dem Vorbild des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 einräumen, nicht jedoch auch die Kompetenz zur Regelung des Kollektivvertragsrechtes (RV 182, Blg.NR, XIII. GP, S. 13). Die Länder sind also grundsätzlich nur zur Regelung des Dienstvertragsrechts dermaßen berufen, daß die sich aus dem Dienstvertrag ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten von Dienstnehmern und Dienstgebern für beide Vertragssteile zwingend festgelegt werden. Indem allerdings das B-VG das "Dienstvertragsrecht" in Art. 21 Abs. 2 B-VG einer gesonderten kompetenzrechtlichen Regelung unterzieht und damit aus den Kompetenztatbeständen "Zivilrechtswesen" und "Arbeitsrecht" heraushebt, zeigt sich, daß für diesen Bereich spezifische, nur für die Gebietskörperschaften geltende Normen erlassen werden können.
4. Eine weitere Beschränkung der Landeskompetenz ergibt sich aus der vom Verfassungsgesetzgeber der B-VG-Novelle 1974 vorgefundenen Tatsache, daß das Vertragsbedienstetengesetz 1948 keine Regelungen über die Entscheidung über Streitigkeiten enthält und der daraus abgeleiteten Annahme, daß diese damit in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallen (VfSlg. 8830/1980). Dies entspricht der historischen Rechtslage nach dem Arbeitsgerichtsgesetz, BGBl.Nr. 170/1946, wonach die Arbeitsgerichte zur Entscheidung über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis - bzw. Dienstverhältnis der Vertragsbediensteten - zuständig waren. Die

Kompetenz der Regelung zur Entscheidung über Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis zwischen dem Land als Dienstgeber und den Vertragsbediensteten steht daher dem Bund zu und wurde durch Erlassung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl.Nr. 104/1985, in Anspruch genommen. Nach diesem Bundesgesetz sind die ordentlichen Gerichte - in erster Instanz die Landesgerichte als Arbeits- und Sozialgerichte - zur Entscheidung berufen.

5. Nach Art. 21 Abs. 2 zweiter Satz B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten u.a. der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Das Land Oberösterreich hat von dieser Kompetenz durch Erlassung des Oberösterreichischen Landesbediensteten-Schutzgesetzes, LGBl.Nr. 54/1981, Gebrauch gemacht. Hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, soweit diese in Betrieben tätig sind, steht nach Art. 21 Abs. 2 dritter Satz B-VG die Kompetenz dem Bund zu.

6. Schließlich kommt die generelle Zuständigkeitsregelung des Art. 21 Abs. 1 B-VG nur insoweit zum Tragen, als Art. 14 Abs. 2 und Abs. 3 lit. d B-VG nichts anderes bestimmen. Gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG ist Bundessache die Gesetzgebung, Landessache die Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen, soweit im Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG nicht anderes bestimmt ist. Gemäß Art. 14 Abs. 3 lit. d B-VG ist Bundessache die Gesetzgebung über die Grundsätze, Landessache die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung in den Angelegenheiten der fachlichen Anstellungserfordernisse für die von den Ländern, Gemeinden oder von Gemeindeverbänden anzustellenden Kindergärtnerinnen und Erzieher an Horten und an Schülerheimen, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler von Pflichtschulen bestimmt sind.

Der Landesgesetzgeber ist daher insbesondere zuständig für die Regelung des Dienstrechtes der Lehrer an Privatschulen oder privaten

Lehranstalten des Landes. Diese Kompetenz soll durch Abschnitt II dieses Landesgesetzes in Anspruch genommen werden.

III. Finanzielle Auswirkungen:

Da großteils nur eine Übernahme des bisher anzuwendenden Rechtes erfolgt, ist mit keinen (wesentlichen) Mehrkosten zu rechnen. Einsparungen ergeben sich durch den Gewinn zusätzlicher Dienstzeit infolge des Entfalls des zusätzlichen Urlaubstages für einen Samstag-Feiertag.

IV. EG-Konformität:

1. Der vorliegende Gesetzentwurf entspricht den EG-Vorschriften über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft:

Art. 28 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) ist Art. 48 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG-Vertrag) nachgebildet und bestimmt, daß zwischen den EG-Mitgliedsstaaten und den EFTA-Staaten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hergestellt wird.

Die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl.Nr. L 257 vom 19.10.1968, S. 2; rezipiert durch Art. 28 Abs. 5 in Verbindung mit Anhang V EWR-Abkommen) enthält das in diesem Zusammenhang einschlägige Sekundärrecht. Das Recht auf Freizügigkeit umfaßt insbesondere das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. das Recht, sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben. Nach Art. 1 dieser Verordnung ist jeder Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates ungeachtet seines Wohnortes berechtigt, eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaates nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufzunehmen und auszuüben. Nach Art. 3 Abs. 1 dieser

Verordnung kann allerdings die Aufnahme der Beschäftigung von erforderlichen Sprachkenntnissen abhängig gemacht werden.

2. Die Bestimmungen über die Freizügigkeit finden keine Anwendung auf die "Beschäftigung im öffentlichen Dienst" (Art. 28 Abs. 4 EWR-Abkommen) bzw. auf die "Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung" (Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag).

Nach der Judikatur des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) zur - mit Art. 28 Abs. 4 EWR-Abkommen inhaltsgleichen - Bestimmung des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag ist der Begriff der "Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung" ein autonom - also nicht nach dem jeweiligen nationalen Recht - und auf Grund seines Ausnahmecharakters eng auszulegender Begriff. Eine organisatorisch-institutionelle Sicht des Begriffes wird abgelehnt; ein Dienstverhältnis, das dem Land zugeordnet ist, fällt daher nicht allein deswegen unter die Ausnahme. Der EuGH vertritt vielmehr eine funktionale Betrachtungsweise. Er versteht unter der Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung im Sinne von Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag "diejenigen Stellen, die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind und die deshalb ein Verhältnis besonderer Verbundenheit des jeweiligen Stelleninhabers zum Staat sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die dem Staatsangehörigkeitsband zugrunde liegen. Ausgenommen sind nur Stellen, die in Anbetracht der mit ihnen verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten die Merkmale der spezifischen Tätigkeiten der Verwaltung auf den genannten Gebieten aufweisen können" (RS 149/1979, EuGHE 1980, 3881 (3900) RZ 10; RS 66/85, EuGHE 1986, 2121 (2147) RZ 27).

B. Besonderer Teil

Zu § 1:

Abs. 1 enthält einleitend die Zielvorstellungen, denen dieses Gesetz gerecht werden soll. Der vorliegende Gesetzentwurf orientiert sich an den Gegebenheiten und Erfordernissen des modernen Arbeitsmarktes und soll einen Anreiz zum Eintritt in den öffentlichen Dienst bieten. Für Neuaufnahmen in den Landesdienst sieht bereits das O.ö. Objektivierungsgesetz 1990 ein Objektivierungsverfahren vor, wonach der Neuaufnahme von Personal eine Ausschreibung in der Amtlichen Linzer Zeitung vorauszugehen hat, alle Bewerbungen nach objektiven Kriterien geprüft werden und ein Personalbeirat die Bewerbungen nach diesen Kriterien reiht sowie eine Empfehlung an den Personalreferenten der Landesregierung abgibt.

Abs. 2 stellt klar, daß einerseits im Landesbereich aufgrund der besonderen Gegebenheiten ein Abweichen von den Bestimmungen des VBG 1948 notwendig ist, dies jedoch immer unter Bedachtnahme auf das in Art. 21 Abs. 1 und 4 B-VG normierte Homogenitätsprinzip zu erfolgen hat. Wesentliche Auslegungsmaxime ist daher, daß die Möglichkeit eines Wechsels von Dienstnehmern zwischen Bund und Land jedenfalls gewahrt bleiben muß, dennoch aber die besonderen Verhältnisse im Landesdienst Berücksichtigung zu finden haben.

Zu § 2:

§ 2 orientiert sich an den §§ 1 und 2 VBG 1948 mit den für den Landesbereich erforderlichen Anpassungen.

Im Abs. 2 Z. 5 wird die Möglichkeit geschaffen, die Nichtanwendung dieses Gesetzes zu vereinbaren. Dies betrifft - im Gegensatz zu Abs. 3 - Vereinbarungen für den Einzelfall. Zu dem dafür in Frage kommenden Personenkreis zählen jedenfalls der Chefdirigent des Bruckner-Orchesters Linz und der Intendant des Landestheaters Linz.

Die Verordnungsermächtigung des Abs. 3 bezieht sich jeweils auf Gruppen von Vertragsbediensteten (z.B. Saisonbedienstete, Beratungsärzte). Die Ausnahme oder Miteinbeziehung von Gruppen von Vertragsbediensteten aus diesem bzw. in dieses Landesgesetz gilt als allgemeine Personalangelegenheit im Sinn des § 8 Abs. 1 lit. a des O.ö. Landes-Personalvertretungsgesetzes mit der Konsequenz, daß die Personalvertretung eine Mitwirkungsbefugnis hat. Ein entsprechendes Mitwirkungsrecht wird auch dem Zentralbetriebsrat der o.ö. Landesanstalten und -betriebe eingeräumt, der jedoch dafür zu sorgen hat, daß dafür eine Kompetenzübertragung gemäß § 114 des Arbeitsverfassungsgesetzes vorliegt.

Das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gebietskörperschaften ist - wie im Allgemeinen Teil erläutert - ein vom allgemeinen Arbeitsrecht getrennter Kompetenztatbestand. Der vorliegende Gesetzentwurf soll grundsätzlich für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse zum Land Oberösterreich gelten (Abs. 1). Soweit Ausnahmen vorgesehen bzw. zugelassen werden (Abs. 2 und 3), dürfen diese nicht unwiderruflich sein. Abs. 4 sieht in diesem Sinn einen ex lege-Endigungstatbestand für die Wirkung von Kollektivverträgen, Satzungen und dgl. auf den betreffenden Kreis von Landesbediensteten vor.

Zu § 3:

Abs. 1 entspricht § 3 Abs. 1 VBG 1948 mit der Abweichung, daß das Mindestalter auf 17 Jahre herabgesetzt wurde. Die nach Abs. 1 Z. 3 erforderliche "persönliche Eignung" umfaßt insbesondere auch die gesundheitliche Eignung.

Abs. 2 trägt dem Gebot der Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Sinne des Art. 28 des EWR-Abkommens Rechnung (vgl. Punkt IV. des Allgemeinen Teils der Erläuterungen).

Zur persönlichen und fachlichen Eignung gem. Abs. 1 Z. 3 gehört auch die für die betreffende Verwendung erforderliche Beherrschung der deutschen Sprache. Diese Aufnahmevoraussetzung des Abs. 3 darf nach Art. 3 Abs. 1 der

Verordnung (EWG) Nr. 1612/68, AB1.Nr. L 257/2 vom 19.10.1968, statuiert werden.

Die Regelung des Abs. 4 unterscheidet sich von der korrespondierenden des § 3 Abs. 2 VBG 1948 dadurch, daß zusätzlich zum Absehen von den Erfordernissen des Abs. 1 aus Mangel an geeigneten Bewerbern auch ein Absehen ermöglicht wurde, wenn es aus sozialen Gründen oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Landes erforderlich ist (z.B. Erfüllung des Krankenanstaltenplanes und des Versorgungsauftrages nach dem Krankenanstaltengesetz). Ferner kann das Mindestalter für bestimmte Verwendungen auf 15 Jahre herabgesetzt werden.

Zu § 4:

§ 4 entspricht § 4 VBG 1948 mit nachstehend erläuterten Abweichungen:

Abs. 1 entspricht der im EWR-acquis enthaltenen Richtlinie des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, AB1.Nr. L 288/32 vom 18.10.1991.

Nach Abs. 2 ist nicht im Dienstvertrag festzulegen, ob das Dienstverhältnis auf Probe eingegangen wird, sondern ex lege grundsätzlich eine einmonatige Probezeit vorgesehen.

Im Abs. 5 werden in den Z. 1 bis 3 Ausnahmetatbestände zu Abs. 4 vorgesehen. Diese Regelung entspricht der Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu Kettendienstverträgen, nach der für einen bestimmten Personenkreis aus besonderen sachlichen Erwägungen die Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen zulässig ist. Kettendienstverhältnisse sind demnach dann unzulässig, wenn sie nicht wegen besonderer wirtschaftlicher oder sozialer Gründe sachlich gerechtfertigt sind (OGH 22.9.1953, Arb 5823; vgl. ferner Egger, Die Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Lichte der Rechtsprechung, WBl 1993, 33).

Die Ausnahme der Z. 1 kann sachlich damit gerechtfertigt werden, daß dem Vertragsbediensteten schon beim Eingehen des Dienstverhältnisses bewußt ist, daß dieses nur für einen bestimmten Zeitraum, der durch die Dauer der Vertretung begrenzt ist, abgeschlossen wird. Damit ist für den Vertragsbediensteten schon von vornherein das Ende des Arbeitsbedarfes objektiv vorhersehbar. Andererseits kann damit die Schaffung effizienter Vertretungsmöglichkeiten erreicht werden. Unter diese Annahme fallen z.B. Karenzurlaubsvertretungen, Vertretungen für Bedienstete aus einem Europa-Stellenpool und dgl.

Bei der Ausnahme nach Z. 2 stehen ähnliche Erwägungen im Vordergrund. Erfolgt im Dienstverhältnis eine Fortsetzung der Ausbildung, so soll für diese Dauer, somit wiederum für eine - durch den Zweck der Ausbildung - begrenzte Zeit, eine weitere Befristung des Dienstvertrages ermöglicht werden.

Als besondere Gründe im Sinne der Z. 3 kämen beispielsweise ein zu geringer Beobachtungszeitraum oder eine fehlende Beurteilungsmöglichkeit durch den Dienststellenleiter, etwa hervorgerufen auf Grund von häufigen Dienstabwesenheiten durch Krankheit, in Betracht. Auch die fehlende Möglichkeit einer Endbeurteilung des Vertragsbediensteten zufolge einer umfassenden technischen Schulung würde eine weitere Befristung rechtfertigen. Ein besonderer Grund nach Z. 3 kann auch der ausdrückliche Wunsch des Dienstnehmers auf eine nochmalige befristete Verlängerung des Dienstverhältnisses aus sozialen oder wirtschaftlichen Gründen wegen seiner persönlichen Situation sein.

Zu § 5:

§ 5 entspricht § 4a VBG 1948 und trägt den speziellen Erfordernissen im Zusammenhang mit der europäischen Integration Rechnung.

Zu § 6:

Die Abs. 1 bis 3 enthalten die Allgemeinen Dienstpflichten des Vertragsbediensteten im Sinn eines modernen Leitbildes der Landesverwaltung.

Die Abs. 4 und 5 entsprechen § 5 Abs. 2 und 3 VBG 1948 mit der Abweichung, daß eine Verpflichtung zur Meldung des Besitzes eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes erst bei Feststellung der Erwerbsminderung von 50 % oder mehr besteht (vgl. § 14 des Behinderteneinstellungsgesetzes).

Abs. 6 entspricht § 5 Abs. 4 VBG 1948.

Abs. 7 übernimmt die für die Landesbeamte im § 14 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz enthaltene Regelung über die Befangenheit.

Zu § 7:

§ 7 entspricht § 11 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Zu § 8:

§ 8 entspricht § 12 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Zu § 9:

§ 9 entspricht § 13 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Zu § 10:

Abs. 1 enthält eine Definition des Begriffes "Versetzung".

Abs. 2 entspricht § 6 VBG 1948 mit der Einschränkung, daß eine Versetzung von Amts wegen nur bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses erfolgen kann.

Zu § 11:

§ 11 enthält eine generell-abstrakte Umschreibung der den Inländern vorbehaltenen Verwendungen, wozu Kontrollfunktionen, Leitungs- und Beratungsfunktionen, Tätigkeiten in Zusammenhang mit hoheitlichen Befugnissen, Ausarbeitung von Rechtsakten und ähnliche Tätigkeiten zählen (vgl. Punkt IV.2. des Allgemeinen Teils der Erläuterungen).

Nach Mitteilung der EG-Kommission (Amtsblatt C-72 vom 18.3.1988, S. 2) ist in folgenden Gebieten die Ausnahme des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag nur in Einzelfällen anwendbar: öffentliches Verkehrswesen, Strom- und Gasversorgung, Luftverkehrsunternehmen, Reedereien, Unterricht an staatlichen Bildungseinrichtungen, zivile Forschung an staatlichen Forschungsanstalten und dgl.

Der EuGH hat festgestellt (Kommission/Belgien, 14/79, Slg. 1982, S. 1852), daß Lokomotivführer, gelernte und ungelernte Arbeiter bei den belgischen Staatsbahnen, Säuglingsschwester bei der Stadt Brüssel, Stellwerker bei den belgischen Staatsbahnen, Installateure, Tischler, Elektriker und Gärtnergehilfen bei der Stadtverwaltung von Brüssel keine Beamte sind, die unter Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag fallen. Im Urteil 307/84, Slg. 1986, S. 1725 hat der EuGH die pragmatischen Krankenschwestern und Krankenpfleger nicht als unter die Ausnahmebestimmung von Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag fallend bestimmt.

Die Ausnahme von Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag ist nach Ansicht der Kommission anwendbar auf Planstellen der Stadt Brüssel mit den Bezeichnungen Leiter

der technischen Kontrolle, Hauptkontrolleur, Arbeitskontrolleur, Inventarkontrolleur, Nachtwächter, Architekt (vgl. oben zitiertes Urteil Kommission/Belgien). Aus diesen Einzelfeststellungen der Kommission kann aber nicht abgeleitet werden, daß auch in Österreich z.B. ein Leiter der technischen Kontrolle unter die Ausnahme von Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag fällt, denn es kommt im wesentlichen darauf an, ob in Belgien und in Österreich unter diesem Begriff funktionell auch dasselbe verstanden wird.

Zu § 12:

§ 12 entspricht § 6a und § 22a VBG 1948 mit den Abweichungen, daß einerseits eine Entsendung auch zum Zweck der Zuteilung zur Dienstleistung erfolgen kann und andererseits die Möglichkeit der Entsendung nicht nur auf Einrichtungen, die im Rahmen der europäischen Integration oder der OECD tätig sind, beschränkt ist. Darüber hinausgehend können Vertragsbedienstete zu Vertretungsbehörden im Ausland (z.B. Österreichische Mission bei den Europäischen Gemeinschaften, auch allenfalls Bundesländervertretungen), zu den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechts, zum Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst sowie zu sonstigen Institutionen im Inland und auch zu allen in Frage kommenden privaten Rechtsträgern im In- und Ausland (Unternehmungen, Rechtsträger privater Krankenanstalten und dgl.) entsendet werden. Dadurch wird die Ausbildung der Dienstnehmer forciert, und es kann auch praktisches Erfahrungswissen gesammelt werden.

Zu § 13:

§ 13 entspricht § 7 VBG 1948 mit dem für den Landesbereich erforderlichen Anpassungen. Die Anordnung der ärztlichen Untersuchung erfolgt durch den Dienstgeber. Konkret wird dies von der Personalabteilung im Amt der o.ö. Landesregierung bzw. durch die Leitung einer Krankenanstalt, die in der Rechtsträgerschaft des Landes Oberösterreich steht, wahrgenommen.

Zu § 14:

§ 14 entspricht § 29 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Eine Nebentätigkeit im Sinn des Abs. 1 liegt vor, wenn dem Vertragsbediensteten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben noch weitere Tätigkeiten für das Land Oberösterreich in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden, sofern für diese Tätigkeit nicht ein eigener (weiterer) Dienst- bzw. Werkvertrag mit dem Land Oberösterreich abgeschlossen wird.

Die im Abs. 3 enthaltene Bestimmung hinsichtlich der Zeitdauer entspricht der Regelung im § 8 VBG 1948. Unter Einkünften in Güterform sind sowohl materielle als auch immaterielle Güter, Sachleistungen und Dienstleistungen zu verstehen.

Die Regelung des Abs. 4 ist im Interesse des Dienstgebers erforderlich, um sicherzustellen, daß eine Nebenbeschäftigung dem Zweck des gewährten Karenzurlaubes bzw. der Teilbeschäftigung nicht widerstreitet.

Abs. 6 entspricht § 30 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Zu § 15:

§ 15 entspricht § 8a VBG 1948; Abs. 1 definiert außerdem den Begriff "Bezüge". Die Regelungen über die Zulagen wurden an die Erfordernisse des Landesdienstes angepaßt. Teuerungszulagen sind nicht vorgesehen, dafür aber z.B. eine Leistungszulage; Dienstzulagen sind nur im Bereich der Vertragslehrer vorgesehen. Regelungen über Zulagen finden sich ferner im § 27.

Zu § 16:

Abs. 1 entspricht § 10 VBG 1948.

Abs. 2 enthält im wesentlichen die Regelung des § 13 VBG 1948 in verkürzter Form.

Abs. 3 sieht in Abweichung zum VBG 1948, wo einheitlich nur 21 Entlohnungsstufen vorgesehen sind, in den Entlohnungsgruppen a, b und c 26 Entlohnungsstufen, in den übrigen Entlohnungsgruppen 27 Entlohnungsstufen vor. Durch diese Erweiterung sollen die Vertragsbediensteten angeregt werden, trotz Erreichen der Altersgrenze für einen Pensionsanspruch gegenüber einem Sozialversicherungsträger im Dienstverhältnis zu bleiben.

Zu § 17:

§ 17 entspricht § 9 VBG 1948.

Zu § 18:

Im Abs. 1 ist eine grundlegende Neuregelung betreffend die Festsetzung des Monatsentgelts vorgesehen, die keine vergleichbare Bestimmung im VBG 1948 zum Vorbild hat. Es soll von einer Festlegung des Monatsentgelts durch das Gesetz selbst abgegangen und eine Ermächtigung zur Festsetzung durch Verordnung der Landesregierung geschaffen werden. Diese Form der Festsetzung soll das Gesetz von einem Übermaß an Detailregelungen entlasten und einen höheren Grad an Flexibilität schaffen, wodurch eine bessere Orientierung an privatwirtschaftlichen Gegebenheiten und budgetären Möglichkeiten gewährleistet ist.

Die vorliegende Regelung entspricht dem Determinierungsgebot des Legalitätsprinzips (Art. 18 Abs. 1 B-VG), weil die Kriterien und die Vorgangsweise bei der Festsetzung des Monatsentgelts im Gesetz enthalten sind und somit feststeht, von welchen objektiv feststellbaren und überprüfbaren Sachverhaltselementen die Behörde auszugehen hat. Voraussetzungen und In-

halte des behördlichen Handelns sind in einem solchen Maße determiniert, daß die Gerichtshöfe öffentlichen Rechts in der Lage sind, die Übereinstimmung der Verwaltungsakte mit den Gesetzen zu prüfen (vgl. z.B. VfSlg. 8813/1980 und die dort angeführte Vorjudikatur). Die Erlassung von Durchführungsverordnungen nach Art. 18 Abs. 2 B-VG ist im Hinblick auf die Kompetenz zur Regelung des Dienstvertragsrechts verfassungsrechtlich zulässig, insbesondere auch dann, wenn durch das Gesetz die Vollziehung im Einzelfall im Rahmen der staatlichen Privatwirtschaftsverwaltung und nicht hoheitlich vorgesehen ist (VfGH 26. Juni 1992, V 286, 269/91 u.a.).

Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen auch dann nicht, wenn der Erlassung der Verordnung eine Vereinbarung mit der beruflichen Vertretung der Bediensteten über die Höhe des Monatsentgelts vorangeht. Ein Kontrahieren der Behörde mit der "Partei" ist nämlich weder nach dem ganzen System des Rechtsschutzes ausgeschlossen, noch widerspricht es dem Prinzip der Rechtsstaatlichkeit; vielmehr ist im Zuge eines konkreten Anlaßfalles zu prüfen, ob sich die abgeschlossene Vereinbarung an die ihr vom Gesetz gezogenen Grenzen hält (VfSlg. 9226/1981). Die Vereinbarung, die nur im Rahmen des Gesetzes geschlossen werden kann, entfaltet schließlich nur insoweit Bindungswirkungen, als sie sich an diese Grenzen - Bedachtnahme auf die Höhe des Monatsentgelts der Vertragsbediensteten des Bundes - hält; eine solche Bedachtnahme ist im Sinne des Homogenitätsprinzips überdies verfassungsrechtlich geboten. Der Entscheidungsspielraum, den die gesetzliche Ermächtigung zum Abschluß einer derartigen Vereinbarung der Behörde überläßt, steht damit im Hinblick auf seine Begrenzung und seine ausreichende Bestimmtheit mit Art. 18 B-VG in Einklang.

Die Festsetzung des Monatsentgeltes erfolgt demnach primär unter Zugrundelegung einer Vereinbarung mit der beruflichen Vertretung der Bediensteten (Gewerkschaft öffentlicher Dienst) unter Bedachtnahme auf die Höhe des Monatsentgelts der Vertragsbediensteten des Bundes. Liegt keine Vereinbarung vor, so hat die Festsetzung unter Bedachtnahme auf die Festsetzung der Höhe des Monatsentgelts der Vertragsbediensteten des Bundes zu erfolgen, wobei gegenüber den Vertragsbediensteten des Bundes keine Schlechterstellung erfolgen darf. Die Ermächtigung, Verordnungen zur Festsetzung des Monatsent-

gelts auch rückwirkend in Kraft zu setzen, ermöglicht auch zeitlich eine entsprechende Bedachtnahme auf das Monatsentgelt der Vertragsbediensteten des Bundes. Durch diese Regelungen und durch die im § 1 Abs. 2 enthaltene Auslegungsmaxime wird sichergestellt, daß das im Art. 21 Abs. 1 und 4 B-VG verankerte Homogenitätsprinzip jedenfalls Berücksichtigung findet.

Abs. 2 entspricht § 11 Abs. 2 und § 14 Abs. 2 VBG 1948.

Abs. 3 entspricht weitgehend § 11 Abs. 3 und § 14 Abs. 3 VBG 1948; für die Meldepflicht soll eine konkrete Grenze der Höhe der Einkünfte festgesetzt werden.

Abs. 4 nimmt auf die mögliche Herabsetzung des Mindestalters gemäß § 3 Abs. 4 zweiter Satz Bedacht und enthält die korrespondierenden Regelungen zur Festsetzung des Monatsentgelts.

Abs. 5 entspricht § 14 Abs. 4 VBG 1948 mit folgenden Abweichungen: Im VBG 1948 ist die Dauer der Verwendung mit maximal sechs Monaten festgelegt. Eine derartige Begrenzung ist im Abs. 5 aus Gründen der Mobilität des Vertragsbediensteten und der flexibleren Einsatzmöglichkeit für den Dienstgeber nicht vorgesehen. Ferner bezieht sich Abs. 5 im Unterschied zum VBG 1948 auch auf das Entlohnungsschema I.

Zu § 19:

§ 19 entspricht § 15 VBG 1948. Nicht übernommen werden soll jedoch § 15 Abs. 8 letzter Satz VBG 1948, da im Landes-Vertragsbedienstetenbereich keine dem Bundes-Vertragsbedienstetenbereich entsprechenden Dienstzulagen gewährt werden. Lediglich Lehrer können Anspruch auf eine Dienstzulage haben; die diesbezügliche Regelung findet sich im § 65.

Zu § 20:

§ 20 entspricht inhaltlich § 17 VBG 1948.

Zu § 21:

§ 21 entspricht § 18 VBG 1948 mit der Abweichung, daß Abs. 4 nicht für Vertragsbedienstete gilt, die für den vorübergehenden Bedarf aufgenommen wurden und der Klarstellung, daß der Vertragsbedienstete das (Gehalts-)Konto auf eigene Kosten bereitzustellen hat.

Zu § 22:

Abs. 1 entspricht § 19 Abs. 1 VBG 1948.

Abs. 2 entspricht § 19 Abs. 6 VBG 1948.

Die im § 19 Abs. 2 bis 5 VBG 1948 enthaltenen Bestimmungen über teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete, sollen nicht übernommen werden, weil sie eine ungerechtfertigte Härte darstellen. Bereits jetzt werden auch Zeiten, die ab 1. September 1991 in Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Wochenstunden zum Land Oberösterreich zugebracht wurden, zur Gänze für die Vorrückung und Ermittlung des Vorrückungsstichtages angerechnet.

Zu § 23:

§ 23 entspricht inhaltlich § 16 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz. Unter der im Abs. 3 vorgesehenen "gleitenden Dienstzeit" ist jene Form der Dienstzeit zu verstehen, bei der der Vertragsbedienstete den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeit) selbst bestimmen kann und während des übrigen Teiles der Dienstzeit (Blockzeit) jedenfalls Dienst zu versehen hat.

Zu den §§ 24 und 25:

Die §§ 24 bis 25 entsprechen den §§ 17 bis 18 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der 29. Ergänzung zum Landesbeamtengesetz.

Zu § 26:

§ 26 entspricht § 21 VBG 1948.

Zu § 27:

Hinsichtlich des Anspruches auf Zulagen wird im Abs. 1 auf die für Landesbeamte geltenden Vorschriften verwiesen. Eine vergleichbare Regelung findet sich im § 22 Abs. 4 VBG 1948.

Abs. 2 entspricht § 16 VBG 1948.

Abs. 3 korrespondiert mit § 15 Abs. 1, der einen grundsätzlichen Anspruch auf allfällige Zulagen, darunter auch auf die Leistungszulage, normiert. Die nähere Ausgestaltung des erstmaligen Anspruches auf eine Leistungszulage obliegt der Landesregierung.

Abs. 4 entspricht § 22 Abs. 2 VBG 1948, allerdings entfällt die Festlegung der Höhe der Verwaltungsdienstzulage, da Abs. 5 die sinngemäße Anwendung des § 18 Abs. 1 (Festsetzung durch Verordnung der Landesregierung) anordnet. Diesbezüglich wird auf die Erläuterungen zu § 18 Abs. 1 verwiesen.

Zu § 28:

§ 28 entspricht § 22 Abs. 1 VBG 1948.

Zu § 29:

§ 29 entspricht § 24 VBG 1948 mit nachstehend erläuterten Abweichungen:

Zu Abs. 3: Die in der bisherigen Praxis geübte Abweichung vom Bundesrecht, wonach für eine weitere Dienstverhinderung nicht die Hälfte des Monatsentgeltes und der Haushaltszulage gebührt, sondern lediglich 49 %, ist aus folgenden Gründen nicht aufrecht zu erhalten:

Gemäß § 143 Abs. 1 Z. 3 ASVG ruht der Anspruch auf Krankengeld, solange der Versicherte aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Weiterleistung von mehr als 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge (§ 49 Abs. 1 ASVG) vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit hat; besteht ein Anspruch auf Weiterleistung von 50 % dieser Bezüge, so ruht das Krankengeld zur Hälfte. Soweit dem Vertragsbediensteten bisher nur 49 % der Bezüge gewährt wurden, hatte er somit Anspruch auf das volle Krankengeld.

Gemäß § 141 Abs. 2 ASVG beträgt der Anspruch 60 % der Bemessungsgrundlage; der Vertragsbedienstete erhielt daher insgesamt 109 % der Bezüge (hingegen erhält ein nicht kranker, aktiver Vertragsbediensteter - nach Abzug der Sozialversicherung, vor Abzug der Lohnsteuer - rund 85 % der Bezüge). Es trat dadurch eine "Überversorgung" ein, die als Mißbrauch sozialer Einrichtungen anzusehen ist und geradezu einen Anreiz zu langen Krankenständen gab.

Bei der im VBG 1948 vorgesehenen Fortzahlungsregelung von 50 % der Bezüge erhält der Vertragsbedienstete jedoch wegen der ab 50 % bestehenden Sozialversicherungspflicht insgesamt lediglich rund 72,5 % der Bezüge weiterbezahlt, da der Anspruch auf Krankengeld dann nur mehr mit 30 % gegeben ist.

Da es einerseits nicht wünschenswert ist, daß der Dienstnehmer im Falle einer länger dauernden Erkrankung schlechter gestellt wird als ein gesunder Vertragsbediensteter, andererseits aber auch eine Überversorgung in keiner Weise gerechtfertigt ist, soll mit der vorgesehenen 25 % - Fortzahlungsregelung der Interessenausgleich hergestellt und der länger erkrankte Ver-

tragsbedienstete dem gesunden gleichgestellt werden. Bei einer Fortzahlung der Bezüge in Höhe von 25 % erreicht der Vertragsbedienstete zusammen mit dem Krankengeldanspruch in Höhe von 60 % wiederum die 85 %, die er auch als gesunder Bediensteter erhält.

Hinsichtlich der Fortzahlung bzw. des Ruhens der pauschalierten Nebengebühren erfolgt im Wege eines Verweises auf § 28 eine Gleichbehandlung mit den Landesbeamten.

Von Abs. 7 sind z.B. jene Fälle erfaßt, in denen Vertragsbedienstete aufgrund von Naturkatastrophen an der Dienstleistung verhindert sind oder als Schöffen oder Geschworene an Gerichtsverhandlungen teilzunehmen haben.

Die korrespondierende Bestimmung zu Abs. 8 findet sich im § 166 Abs. 1 Z. 2 ASVG. Demnach ruht der Anspruch auf Wochengeld, solange die Versicherte aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Fortbezug von mehr als 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge hat. Besteht ein Anspruch auf Weiterleistung von 50 % dieser Bezüge, so ruht das Wochengeld zur Hälfte.

In Abweichung vom VBG 1948 wird - vergleichbar mit der diesbezüglich im Kern gleichen Regelung im Niederösterreichischen Landes-Vertragsbedienstetengesetz - eine Ergänzung auf die dem Beschäftigungsausmaß vor Einstellung der Bezüge aus Anlaß der Mutterschaft entsprechenden Bezüge in Höhe von maximal 49 % dieser Bezüge normiert. Dadurch besteht der Anspruch auf Wochengeld in voller Höhe.

§ 24 Abs. 10 VBG 1948 soll nicht nachgebildet werden, da dies eine un gerechtfertigte Begünstigung darstellen würde.

Zu § 30:

§ 30 entspricht § 24a VBG 1948. Die Regelung im § 24a Abs. 3 VBG 1948 ist für den Landesbereich entbehrlich.

Zu § 31:

Abs. 1 enthält eine Ermächtigung genereller Art, Sozialleistungen zu gewähren. Diese Regelung entspricht etwa § 25 VBG 1948, der die Gewährung von Vorschüssen und Geldaushilfen vorsieht. § 31 geht insofern darüber hinaus, als er eine demonstrative Aufzählung von verschiedenen Sozialleistungen vorsieht und auf eine kasuistische Regelung über Höhe und andere Details verzichtet.

Abs. 2 stellt sicher, daß auf Sozialleistungen kein Rechtsanspruch besteht. Daß Sozialleistungen jederzeit vermindert oder eingestellt werden können, bedeutet, daß auch nachträglich - wenn auch nicht rückwirkend - eine bereits laufend gewährte Sozialleistung geschmälert oder aberkannt werden kann. Diese Flexibilität ist schon aus budgetären Gründen notwendig.

Zu § 32:

§ 32 entspricht § 26 VBG 1948 mit folgenden Abweichungen:

Abs. 2 stellt auf den Stichtag 1. September 1991 ab (vgl. die Erläuterungen zu § 22). Z. 4 lit. d bezieht sich auf das VBG des Bundes, da im vorliegenden Entwurf keine Eignungsausbildung vorgesehen ist. Z. 5 erfaßt generalklauselartig Zeiten einer Verwendung oder Ausbildung, die zusätzlich zu den gemeinsamen Erfordernissen vorgeschrieben sind und durch Verordnung, Beschluß, Erlaß und dgl. festgelegt werden (vgl. die Erläuterungen zu § 18).

Zu § 33:

Abs. 1 entspricht § 27 Abs. 1 VBG 1948.

Abs. 2 entspricht der im Artikel VII der Beschäftigungssicherungsnovelle, BGBl.Nr. 502/1993, enthaltenen Änderung des Urlaubsgesetzes, BGBl.Nr. 360/1976, mit den für den Landesbereich erforderlichen Anpassungen und

sieht vor, daß bereits in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht.

Abs. 3 stellt klar, daß der Anspruch auf allfällige zusätzliche Urlaubstage erst nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten entsteht.

Zu § 34:

§ 34 entspricht § 27a VBG 1948 mit folgenden Abweichungen:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt auch dann 36 Werktage, wenn der Vertragsbedienstete das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens 10 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat (Abs. 1).

Nach Abs. 2 berechnet sich das Urlaubsausmaß generell in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses mit 1/12 des jährlichen Ausmaßes pro begonnenem Monat. Unter "Monat" ist jeweils ein Kalendermonat zu verstehen.

Die Regelung des Abs. 3 ist darauf zurückzuführen, daß sich auch das Beschäftigungsausmaß je Arbeitstag im entsprechenden Ausmaß ändert.

Zu § 35:

§ 35 entspricht § 27b VBG 1948 mit der Abweichung, daß sich bereits bei der Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 30 % das Ausmaß des zusätzlichen Erholungsurlaubes auf drei Werktage erhöht.

Zu § 36:

§ 36 entspricht § 27c VBG 1948 mit der Abweichung, daß kein zusätzlicher Urlaubstag für einen Samstag - Feiertag bei Fünftageweche gebührt. Eine derartige Neuregelung ist auch für Landesbeamte vorgesehen.

Zu § 37:

§ 37 entspricht § 27d VBG 1948 mit folgenden Abweichungen:

Abs. 1 weicht von der Bundesregelung ab, wonach nur in den Fällen des Schicht- oder Wechseldienstes oder eines unregelmäßigen Dienstes die Festlegung des Urlaubsausmaßes in Stunden erfolgen kann. Weiters kann sich erforderlichenfalls auch ein Bruchteil von Stunden ergeben. Dadurch ist eine flexible Gestaltung des Verbrauches des Erholungsurlaubes möglich (vgl. § 39 Abs. 1).

Zu § 38:

§ 38 regelt die Berücksichtigung eines bereits verbrauchten Erholungsurlaubes im Kalenderjahr bzw. den Verbrauch eines aus früheren Kalenderjahren übrigen Resturlaubes bei Übertritt von einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich in ein privatrechtliches Dienstverhältnis.

Zu § 39:

Abs. 1 sieht im Zusammenhang mit § 37 Abs. 1 vor, daß Erholungsurlaub auch stundenweise gewährt und verbraucht werden kann.

Abs. 2 stellt entsprechend § 27e VBG 1948 die Berücksichtigung der dienstlichen Interessen sicher.

Zu § 40:

Abs. 1 entspricht § 27f VBG 1948.

Abs. 2 sieht vor, daß der Vertragsbedienstete, dem ein Vorgriff auf künftig entstehende Urlaubsansprüche gewährt wurde, eine Entschädigung zu leisten hat, wenn er es zu vertreten hat, daß das Dienstverhältnis aus den taxativ

angeführten Gründen - die alle der Sphäre des Vertragsbediensteten zuzuordnen sind - endet.

Zu § 41:

§ 41 entspricht § 27g VBG 1948 mit der Abweichung, daß im VBG 1948 eine Nichtanrechnung erst bei einer länger als drei Kalendertage dauernden Erkrankung stattfindet (Abs. 1). Das im § 27g Abs. 2 VBG 1948 normierte Erfordernis einer (zusätzlichen) behördlichen Bestätigung des ärztlichen Zeugnisses ist im Abs. 2 wegen des hierfür erforderlichen Aufwandes aus Vereinfachungsgründen nicht vorgesehen. Ebenso ist aufgrund der Erfahrungen aus der Praxis nicht die Vorlage einer "ärztlichen" Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers vorgesehen.

Zu § 42:

§ 42 entspricht § 27h VBG 1948 mit der Abweichung, daß eine Verlängerung der Verfallsfristen vorgesehen wurde, um unzumutbare Härten zu vermeiden.

Zu § 43:

§ 43 entspricht § 28 VBG 1948. Es wird nochmals klargestellt, daß der Zeitpunkt und die Dauer des Erholungsurlaubes vom Dienstnehmer mit dem Dienstgeber vereinbart sein muß.

Zu § 44:

§ 44 entspricht § 28a VBG 1948 mit der Abweichung im Abs. 2 zweiter Satz, die der bisherigen Praxis der Berechnung der Urlaubsschädigung entspricht.

Zu den §§ 45 und 46:

Die §§ 45 und 46 entsprechen den §§ 28b und 28c VBG 1948.

Zu den §§ 47 und 48:

Die §§ 47 und 48 entsprechen den §§ 29a und 29b VBG 1948 mit den für den Landesbereich erforderlichen Anpassungen.

Zu § 49:

§ 49 entspricht § 29c VBG 1948.

Zu § 50:

§ 50 entspricht § 29d VBG 1948. Abs. 8 gewährt zusätzlich die Möglichkeit einer stundenweisen Pflegefreistellung und steht im Zusammenhang mit § 37 Abs. 1 und § 39 Abs. 1.

Zu § 51:

§ 51 entspricht § 30 VBG 1948 mit der Abweichung, daß im Dienstvertrag weitere Endigungstatbestände vereinbart werden können. Im Abs. 1 Z. 7 ist bei längeren befristeten Dienstverhältnissen vorgesehen, eine Kündigungsmöglichkeit bei Vorliegen bestimmter Kündigungsgründe zu vereinbaren.

Zu den §§ 52 bis 54:

Die §§ 52 bis 54 entsprechen den §§ 31 bis 33a VBG 1948.

§ 54 Abs. 2 soll entsprechend der in der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl.Nr. 502/1993, normierten Änderung des § 22 Abs. 1 des Angestelltengesetzes dahingehend ergänzt werden, daß bei Kündigung durch den Vertragsbediensteten lediglich mindestens vier Arbeitsstunden wöchentlich zur Postensuche freizugeben sind. Zur Klarstellung und Vermeidung von Aus-

legungsdifferenzen soll im Abs. 2 die im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (AB 1222 Blg.Nr., XVIII. GP) getroffene Feststellung berücksichtigt werden, wonach darin keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollbeschäftigten zu sehen sei, wenn Ansprüche nach § 22 des Angestelltengesetzes oder ähnlichen gesetzlichen Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte nur im Verhältnis der vereinbarten oder tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zustehen.

Zu § 55:

§ 55 entspricht § 36 VBG 1948. Abs. 4 enthält eine Anpassung an die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Europäischen Wirtschaftsraum. Durch diese Bestimmung werden die Rechte des Vertragsbediensteten aus der Verordnung (EWG) 1612/68 ("Freizügigkeitsverordnung") nicht berührt.

Zu § 56:

§ 56 entspricht § 35 VBG 1948 mit folgenden Abweichungen:

Der im Abs. 3 Z. 4 genannte verlängerte Karenzurlaub wird derzeit in Oberösterreich schon gewährt. Demnach kann im Anschluß an den Mutterschaftskarenzurlaub ein verlängerter Karenzurlaub bis zum Höchstausmaß von drei Jahren in Anspruch genommen werden. Auch in diesem Fall soll - wie im Falle des Abs. 3 Z. 3 - eine Abfertigung gebühren.

Die Neuregelung im Abs. 5 Z. 3 relativiert den Abs. 2 Z. 1. Eine Abfertigung würde demnach etwa im Fall einer Karenzvertretung gebühren. Wird hingegen das Dienstverhältnis aus Gründen nicht verlängert, die den Kündigungs- bzw. Entlassungsgründen gleichkommen und die der Sphäre des Vertragsbediensteten zuzuordnen ist, so soll kein Abfertigungsanspruch zustehen.

Die Abs. 6 bis 8 entsprechen § 35 Abs. 3c bis 3e VBG 1948 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 518/1993.

Zu § 57:

§ 57 entspricht § 36 VBG 1948 in der Fassung des Art. 9 Z. 2 des Kompetenzvereinigungsgesetzes 1992, BGBl.Nr. 256/1993.

Zu § 58:

Diese Ermächtigung der Landesregierung, durch Beschluß für einzelne Gruppen von Vertragsbediensteten Sonderregelungen festzulegen, soll eine flexiblere Gestaltung von Dienstverträgen ermöglichen, um den Anforderungen der Praxis, bezogen auf die Besonderheiten von Teilbereichen, besser Rechnung tragen zu können (z.B. Karenz-, Sonder- und Prüfungsurlaub).

Zu § 59:

§ 59 entspricht § 30 Abs. 5 VBG 1948 mit der Abweichung, daß anstelle des Sechsfachen des Gehaltes das Dreifache des Gehaltes von V/2 maßgeblich ist. Unter Ausbildungskosten sind auch Zuschüsse zu Kosten, die der Bedienstete selbst trägt, zu verstehen. Unter diese Regelung fallen z.B. mehrmonatige Praktika am Sitz europäischer Institutionen, die Ausbildung der Krankenhausbetriebswirte sowie spezielle Ausbildungen für das leitende Krankenpflegepersonal.

Zu § 60:

Mit dieser Bestimmung soll für die im O.ö. Objektivierungsgesetz 1990, LGBl.Nr. 96, in der Fassung LGBl.Nr. 3/1993 vorgesehene befristete Betrauung mit einer leitenden Funktion eine ergänzende dienstrechtliche Regelung für den Fall der Nichtweiterbestellung getroffen werden. Damit soll sichergestellt werden, daß der Vertragsbedienstete besoldungsrechtlich nicht schlechter gestellt wird als vor der Betrauung mit einer vom Objektivierungsgesetz erfaßten leitenden Funktion.

Zu § 61:

§ 61 entspricht § 37 VBG 1948 mit den für den Landesbereich erforderlichen Anpassungen.

Jedenfalls folgende Privatschulen bzw. private Lehranstalten des Landes fallen nach Abs. 1 unter Abschnitt II: Die Landesmusikschulen, das Bruckner-Konservatorium, die Landesakademie für Sozialarbeit, die Textilfachschule, die Fachschule für Lebensmitteltechnologie und Getreidewirtschaft und die Altenbetreuungsschule.

Abs. 2 normiert, daß Vertragslehrer jedenfalls dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterliegen, auch wenn das Beschäftigungsausmaß etwa nur zwei oder drei Wochenstunden beträgt.

Zu § 62:

§ 62 entspricht § 38 VBG 1948 mit der Abweichung, daß durch die im Abs. 2 enthaltene Regelung eine flexible, der Bedarfslage adäquate Gestaltung des Lehrverpflichtungsausmaßes erreicht werden soll.

Zu § 63:

§ 63 entspricht § 39 VBG 1948 mit den für die Landeslehrer erforderlichen Abweichungen.

Zu § 64:

Abs. 1 faßt die in den §§ 40 Abs. 1 und 43 Abs. 1 VBG 1948 getrennt normierten Entlohnungsschemata I L und II L zusammen.

Die Abs. 2 und 3 entsprechen § 41 Abs. 1 und § 44 VBG 1948, sehen aber von einer Festlegung des Monatsentgelts im Gesetz ab. Das Monatsentgelt ist nach den Kriterien des § 18 Abs. 1 - der gemäß § 61 Abs. 2 sinngemäß anzu-

wenden ist - durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen (vgl. die Erläuterungen zu § 18).

Zu § 65:

Die vergleichbare Bestimmung des § 41 Abs. 2 VBG 1948, die einen Anspruch auf Dienstzulagen begründet, verweist auf § 57 des Gehaltsgesetzes 1956, in dem die Höhe der Zulagen festgelegt ist. Im vorliegenden Entwurf wird von einer unmittelbaren gesetzlichen Normierung der Höhe im Sinne der Flexibilität Abstand genommen.

Zu den §§ 66 und 67:

Die §§ 66 und 67 entsprechen den §§ 42 und 44d VBG 1948.

Zu § 68:

§ 68 entspricht § 45 VBG 1948 mit Ausnahme von Abs. 3 letzter Satz, da die im § 44a VBG 1948 angeführten Dienstzulagen und Teuerungszulagen vom Dienstgeber Land Oberösterreich nicht gewährt werden.

Zu § 69:

§ 69 entspricht im wesentlichen § 46 VBG 1948. Zu Abs. 7 wird auf die Erläuterungen zu § 29 Abs. 8 verwiesen.

Zu § 70:

§ 70 enthält entsprechend § 47 VBG 1948 eine Verweisung, allerdings nicht auf das BDG 1979, sondern auf die Ferien- und Urlaubsregelung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes.

Zu den §§ 71 und 72:

Die §§ 71 und 72 entsprechen den §§ 48 und 49 VBG 1948.

Zu § 73:

Abs. 1 normiert im Sinne einer landeseinheitlichen Regelung die sinngemäße Anwendung der für Landesbeamte in den angeführten Bereichen geltenden Bestimmungen.

Abs. 2 Für Vertragsbedienstete in Betrieben gelten die in Z. 1 und 2 angeführten Bundesgesetze (MSchG und EKUG) bereits aufgrund der bestehenden kompetenzrechtlichen Regelung (vgl. Punkt II.5. des Allgemeinen Teils der Erläuterungen).

Im Sinne einer landeseinheitlichen Regelung sollen diese Bundesgesetze auch auf Vertragsbedienstete, die nicht in Betrieben sind, Anwendung finden. Es wäre nicht sinnvoll, das geltende diesbezügliche Landesbeamtenrecht zu rezipieren, weil nicht alle für Vertragsbedienstete maßgeblichen Bestimmungen der Bundesgesetze für die Landesbeamten übernommen wurden und daher in diesen Fällen jeweils wiederum ein Verweis auf das Bundesrecht notwendig wäre, was zu einer Unübersichtlichkeit führen würde.

Zu § 74:

Eine Rezeption der im Abs. 2 angeführten Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung wäre als dynamische Verweisung verfassungswidrig. Diese Bundesgesetze wurden daher in ihrer letzten Fassung übernommen. Dies bedeutet allerdings, daß jede Novellierung dieser Bundesgesetze auch eine Anpassung dieser Verweisungsvorschrift an den letzten Stand erfordern wird.

Zu § 75:

Abs. 1 und 5 regeln das Inkrafttreten dieses Landesgesetzes; Abs. 3 bildet eine Grundlage für die rechtzeitige Erlassung von Durchführungsverordnungen.

Zu Abs. 2: Rechtspolitisches Ziel dieser Regelung ist eine Angleichung der bestehenden Dienstverträge an das Gesamtsystem der Neuordnung des Dienstvertragsrechts, um ein Auseinanderklaffen der Rechtsgrundlagen zwischen bestehenden und neu zu begründenden Dienstverhältnissen zu vermeiden. Die durch den vorliegenden Gesetzentwurf angestrebten Neuregelungen und Anpassungen an die Besonderheiten im Landesbereich und die speziellen Bedürfnisse des Landesdienstes in Oberösterreich können nur dann wirksam verwirklicht werden, wenn der Geltungsbereich des geschaffenen Regelungswerkes auch auf bestehende Dienstverhältnisse erstreckt wird.

Zur Erreichung derartiger rechtspolitischer Ziele steht es dem Gesetzgeber zu, auch in früher geschlossene Verträge einzugreifen. Der OGH hegt unter Berufung auf die verfassungsgerichtliche Judikatur gegen einen Eingriff in bestehende Verträge zur Erreichung rechtspolitischer Ziele unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Schranken keine Bedenken (OGH 18.2.1992, 4 Ob 517/92 = RdW 1992, 400; OGH 27.11.1984, 5 Ob 597/84 = ÖJZ/150, 690; OGH 3.7.1984, 5 Ob 86/83 = ÖJZ 1984/124, 491). Auch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte hält derartige Eingriffe für zulässig (EGMR, 19.12.1989, Nr. 13/1988/157/211 - 213, im Fall Mellacher u.a. gegen Österreich = ÖJZ 1990, 150 = JB1. 1990, 507).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist der österreichischen Verfassungsordnung ein "Grundrecht wohlervorbener Rechte" fremd, sodaß es im Prinzip in den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers fällt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern (vgl. z.B. VfSlg. 11.665/1988, 11.309/1987, 11.288/1987, 10.588/1985). In dieser Rechtsprechung kommt aber auch zum Ausdruck, daß die Aufhebung oder Abänderung von Rechten sachlich begründbar sein muß; andernfalls würde der Eingriff dem verfassungsrechtlichen

Gleichheitssatz widersprechen. Der Verfassungsgerichtshof hat beispielsweise das Ziel der Entlastung des Bundeshaushaltes als geeignet anerkannt, Eingriffe in bestehende Rechtspositionen sachlich zu rechtfertigen, gleichzeitig aber auch ausgesprochen, daß Zielsetzungen dieser Art nicht die Minderung wohlerworbener Rechte jedweder Art in jedweder Intensität sachlich begründen können (VfSlg. 11.665/1988 unter Hinweis auf VfSlg. 11.309/1987). Insbesondere können schwerwiegende und plötzlich eintretende Eingriffe in erworbene Rechtspositionen, auf deren Bestand der Normunterworfenen mit guten Gründen vertrauen konnte, zur Gleichheitswidrigkeit des belastenden Eingriffes führen.

Der Verfassungsgerichtshof legt bei der Qualifizierung eines derartigen Eingriffes als gleichheitswidrig einen strengen Maßstab an. Derartige Eingriffe "von erheblichem Gewicht" wurden beispielsweise im Falle der rigorosen Kürzung der Ansprüche auf Ruhebezug von Amtsträgern angenommen, da die Funktion derartiger Ruhebezüge u.a. darin bestehe, ein erhebliches Absinken unter einen einmal erzielten Standard der Lebensführung nicht eintreten zu lassen (VfSlg. 11.309/1987). Derartige schwerwiegende, in das Dienstverhältnis oder den Lebensbereich der Dienstnehmer eingreifende Neuregelungen sind im vorliegenden Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Angesichts einiger weniger Schlechterstellungen geringer Intensität gegenüber der bisherigen Rechtslage, der Angemessenheit des Eingriffes, der Sachlichkeit des damit angestrebten Zwecks und unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bei der Gesamtbeurteilung jede Neukonzeption nicht nur allfälligen Verschlechterungen sondern auch neu geschaffene Besserstellungen zu berücksichtigen sind, wird der dem Landesgesetzgeber durch die nunmehr in Anspruch genommene Kompetenz zukommende rechtspolitische Gestaltungsspielraum nicht überschritten.

Zu Abs. 4: Durch diese Übergangsregelung wird sichergestellt, daß bestehende Sonderregelungen auch nach Inkrafttreten dieses Landesgesetzes weitergelten können (z.B. Karenz-, Sonder- und Prüfungsurlaub).

Zu Abs. 6: In Übereinstimmung mit der Bundesregelung sowie aus budgetären und organisatorischen Gründen erfolgt die Einführung einer Neuregelung des

Freizeitausgleichs in zwei Etappen (ab Jänner 1993 Freizeitausgleich von 1 : 1,25 und ab Jänner 1995 Freizeitausgleich von 1 : 1,5). Das Ausmaß des Freizeitausgleichs hängt von dem Zeitraum ab, in dem die Überstunden geleistet werden.

A n t r a g

Der Ausschuß für Verfassung und Verwaltung beantragt, der Hohe Landtag möge das Landesgesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG) beschließen.

Linz, am 18. November 1993

Dr. Fraiss
Obmann

Mag. Wiglbeyer
Berichterstatter

L a n d e s g e s e t z
vom1993,
über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten
des Landes Oberösterreich
(O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG)

Der o.ö. Landtag hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

1. ABSCHNITT: Allgemeine Bestimmungen	§ 22: Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen
§ 1: Ziel	§ 23: Dienstzeit
§ 2: Anwendungsbereich	§ 24: Überstunden
§ 3: Aufnahme	§ 25: Bereitschaft und Journaldienst
§ 4: Dienstvertrag	§ 26: Entlohnung der teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten
§ 5: Besorgung von Aufgaben der europäischen Integration	§ 27: Zulagen
§ 6: Allgemeine Dienstpflichten	§ 28: Nebengebühren und Sachleistungen
§ 7: Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten	§ 29: Ansprüche bei Dienstverhinderung
§ 8: Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters	§ 30: Dienstfreistellung
§ 9: Amtsverschwiegenheit	§ 31: Sozialleistungen
§ 10: Versetzung	§ 32: Vorrückungstichtag
§ 11: Verwendungsbeschränkungen	§ 33: Anspruch auf Erholungsurlaub
§ 12: Entsendung	§ 34: Ausmaß des Erholungsurlaubes
§ 13: Dienstverhinderung	§ 35: Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide
§ 14: Nebenbeschäftigung	§ 36: Erholungsurlaub bei Fünftagewoche
§ 15: Bezüge	§ 37: Festlegung des Erholungsurlaubes in Stunden
§ 16: Entlohnungsschemata, Entlohnungsgruppen, Entlohnungsstufen	§ 38: Berücksichtigung des Erholungsurlaubes aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich
§ 17: Einreihung	
§ 18: Monatsgelt	
§ 19: Überstellung	
§ 20: Anfall und Einstellung des Monatsentgeltes	
§ 21: Auszahlung	

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

2. ABSCHNITT: Sonderbestimmungen für Vertragslehrer

- § 61: Anwendungsbereich

- § 62: Dienstvertrag
- § 63: Einreihung in Entlohnungsschemata
- § 64: Entlohnungsgruppen und Entlohnungsstufen
- § 65: Zulagen
- § 66: Überstellung
- § 67: Auszahlung der Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas II L
- § 68: Vergütung für Mehrdienstleistung
- § 69: Ansprüche bei Dienstverhinderung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L
- § 70: Ferien und Urlaub
- § 71: Kündigung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L
- § 72: Abfertigung der Vertragslehrer

3. ABSCHNITT:

- § 73: Anwendung sonstiger landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften
- § 74: Verweisungen

4. ABSCHNITT:

- § 75: Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

1. ABSCHNITT

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel

(1) Ziel dieses Landesgesetzes ist es, durch einheitliche und objektive Gestaltung von Dienstverhältnissen sowie durch angemessene und leistungsorientierte Entlohnung geeignete Bedienstete für den Landesdienst zu gewinnen und zu erhalten.

(2) Bei der Auslegung dieses Landesgesetzes ist auf Art. 21 Abs. 1 und 4 B-VG sowie auf die besonderen Gegebenheiten im Landesdienst Bedacht zu nehmen. 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, soweit nicht die Absätze 2 und 3 etwas anderes bestimmen, auf Bedienstete anzuwenden, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehen. Sie werden im folgenden als Vertragsbedienstete bezeichnet.

(2) Dieses Landesgesetz ist nicht anzuwenden auf

1. Bedienstete, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, das Gehaltskassengesetz 1959, das Schauspielergesetz oder das Hausbesorgergesetz geregelt ist;
2. Bedienstete, die unverhältnismäßig kurze Zeit, wenn auch regelmäßig, oder die nur fallweise verwendet werden; als unverhältnismäßig kurze Zeit gilt eine Beschäftigung im Ausmaß von weniger als einem Drittel der für Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Wochendienstleistung. Falls es dienstliche oder örtliche Verhältnisse erfordern, kann jedoch auch mit

Personen, deren Beschäftigungsausmaß unter einem Drittel der für Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Wochendienstleistung liegt, ein Dienstvertrag nach den Bestimmungen dieses Landesgesetzes abgeschlossen werden;

3. Land- und Forstarbeiter;
4. Bedienstete, für deren Dienstverhältnis die Geltung eines Kollektivvertrages vereinbart wird;
5. Bedienstete, mit denen auf Grund ihrer besonderen Funktion, wegen des Umfanges des Beschäftigungsausmaßes oder der Dauer des Dienstverhältnisses die Nichtanwendung dieses Landesgesetzes vereinbart wird.

(3) Durch Verordnung der Landesregierung können weitere Gruppen von Bediensteten des Landes von der Anwendung dieses Landesgesetzes ausgenommen und von der Anwendung ausgenommene Gruppen der Anwendung dieses Landesgesetzes unterstellt werden, wenn dies bei einer Durchschnittsbetrachtung für diese Gruppen von Bediensteten auf Grund ihrer besonderen Funktion, wegen des Umfanges des Beschäftigungsausmaßes oder der Dauer des Dienstverhältnisses erforderlich ist.

(4) Werden von der Anwendung ausgenommene Gruppen von Bediensteten durch Verordnung der Landesregierung nach Abs. 3 der Anwendung dieses Landesgesetzes unterstellt, so erlöschen die Rechtswirkungen eines für sie geltenden oder nach § 13 des Arbeitsverfassungsgesetzes weiterwirkenden Kollektivvertrages, einer für sie geltenden Satzung oder der sonst für sie geltenden Bestimmungen in dem Zeitpunkt, in dem für sie die Bestimmungen dieses Landesgesetzes wirksam werden.

(5) Werden Gruppen von Bediensteten durch Verordnung der Landesregierung nach Abs. 3 von der Anwendung dieses Landesgesetzes ausgenommen, so bleiben die Bestimmungen dieses Landesgesetzes bis zu dem Tag rechtsverbindlich, an dem für sie ein Kollektivvertrag oder eine Satzung im Sinn des Arbeitsverfassungsgesetzes rechtswirksam wird.

(6) Personenbezogene Bezeichnungen in diesem Landesgesetz gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form.

§ 3

Aufnahme

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

1. die österreichische Staatsbürgerschaft,
2. die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Beschränkung wegen Minderjährigkeit,
3. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen und
4. ein Lebensalter von mindestens 17 Jahren.

(2) Wenn es sich nicht um Verwendungen handelt, die Inländern vorbehalten sind (§ 11), wird die Voraussetzung des Abs. 1 Z. 1 auch durch die Staatsangehörigkeit eines Landes erfüllt, dessen Angehörigen Österreich aufgrund des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländern.

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

(4) Wenn geeignete Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen oder wenn es aus sozialen Gründen oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Landes erforderlich ist, kann von den Voraussetzungen des Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 abgesehen werden. Überdies kann die Landesregierung festlegen, daß für bestimmte, genau zu umschreibende Verwendungen abweichend vom Abs. 1 Z. 4 ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren ausreicht.

(5) Eine vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder von der Dauer einer bestimmten Dienstzeit abhängen, nur in den Fällen der §§ 29, 34, 44 und 45 zu berücksichtigen.

(6) Wird ein Bediensteter aus einem Landesdienstverhältnis, auf das die Bestimmungen dieses Landesgesetzes nicht anzuwenden waren, in ein Dienstverhältnis übernommen, das in den Anwendungsbereich dieses Landesgesetzes fällt, so ist er vom Zeitpunkt der Übernahme an so zu behandeln, als ob er schon während der Zeit des früheren Dienstverhältnisses Vertragsbediensteter nach diesem Landesgesetz gewesen wäre. Auf die Berücksichtigung dieser Zeit für die Bemessung der Abfertigung im nachfolgenden Dienstverhältnis ist jedoch § 56 Abs. 12 Z. 3 anzuwenden.

§ 4

Dienstvertrag

(1) Dem Vertragsbediensteten ist eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Die Ausfertigung ist von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben. Der Dienstvertrag hat jedenfalls Bestimmungen darüber zu enthalten,

1. in welchem Zeitpunkt das Dienstverhältnis beginnt,
2. ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird,
3. ob das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,
4. für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema und welcher Entlohnungsgruppe er demgemäß zugewiesen wird,
5. ob der Vertragsbedienstete vollbeschäftigt oder teilzeitbeschäftigt ist und
6. daß dieses Landesgesetz und die zu seiner Durchführung erlassenen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

(2) Das Dienstverhältnis wird für die Dauer eines Monats auf Probe eingegangen, wenn nicht ein Absehen von der Probezeit schriftlich vereinbart wird.

(3) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

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

(5) Abs. 4 gilt nicht, wenn

1. der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde oder
2. im Dienstverhältnis eine Ausbildung erfolgt und diese Ausbildung fortgesetzt werden soll oder
3. für die weitere Verlängerung des Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit sonstige besondere Gründe vorliegen.

§ 5

Besorgung von Aufgaben der europäischen Integration

Im Fall eines befristeten Dienstverhältnisses, das im Zusammenhang mit der Besorgung der Aufgaben der europäischen Integration eingegangen wurde, gilt eine befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht als Verlängerung der Dienstverhältnisse nach § 4 Abs. 4 oder gleichartigen Rechtsvorschriften. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, sind Zeiten früher befristeter und allfälliger unbefristeter Dienstverhältnisse zu einer inländischen Gebietskörperschaft sowie einer Eignungsausbildung zu berücksichtigen.

§ 6

Allgemeine Dienstpflichten

(1) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung und der innerdienstlichen Regelungen gewissenhaft und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden

Mitteln aus eigenem zu besorgen. Er hat sich hiebei von den Grundsätzen größtmöglicher Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis leiten zu lassen.

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

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

(4) Der Vertragsbedienstete hat dem Dienstgeber den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, sofern der Grad der Behinderung mit 50 % oder mehr festgestellt wurde und einer Bescheinigung des Pensionsversicherungsträgers über die vorläufige Krankenversicherung nach § 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes zu melden.

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

(6) Der Vertragsbedienstete hat beim Dienstantritt zu geloben, die Gesetze des Bundes und des Landes Oberösterreich zu befolgen und alle mit seinem Dienst verbundenen Pflichten gewissenhaft zu erfüllen.

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

§ 7

Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Der Vertragsbedienstete hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen.

(2) Der Vertragsbedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist. Er hat die Befolgung der Weisung abzulehnen, wenn sie gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so kann er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitteilen. Solange der Vorgesetzte die Weisung nicht schriftlich wiederholt, gilt sie als zurückgezogen.

§ 8

**Dienstplichten des Vorgesetzten und des
Dienststellenleiters**

(1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Der Vorgesetzte darf keine gegen strafgesetzliche Bestimmungen verstoßende Weisungen erteilen.

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zweck der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Voll-

ziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgewerkschaft zu sorgen.

§ 9

Amtsverschwiegenheit

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

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

(3) Eine Ausnahme von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit tritt nur insoweit ein, als ein Vertragsbediensteter für einen bestimmten Fall oder für mehrere gleichartige Fälle von dieser Verpflichtung entbunden wurde. Bei der Entscheidung darüber, ob der Vertragsbedienstete von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist, ist das Interesse an der Geheimhaltung gegen das Interesse an der Aussage abzuwägen, wobei der Zweck des Verfahrens sowie der dem Vertragsbediensteten allenfalls drohende Schaden zu berücksichtigen sind. Die Entbindung von der Amtsverschwiegenheit kann unter der Voraussetzung ausgesprochen werden, daß die Öffentlichkeit von dem Teil der Aussage, der den Gegenstand der Entbindung bildet, ausgeschlossen wird.

§ 10

Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Vertragsbedienstete nicht nur vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Eine Versetzung kann von Amts wegen erfolgen, wenn ein dienstliches Interesse daran besteht. Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort ist unter Wahrung der dienstlichen Interessen und mit Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Bediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

§ 11

Verwendungsbeschränkungen

Vertragsbedienstete, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, dürfen nicht auf Arbeitsplätzen verwendet werden, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die der österreichischen Staatsbürgerschaft zugrundeliegen. Solche Verwendungen sind insbesondere jene, die

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

§ 12

Entsendung

(1) Der Dienstgeber kann den Vertragsbediensteten mit seiner Zustimmung zu einer Einrichtung im Inland oder im Ausland entsenden.

(2) Der Vertragsbedienstete kann im Sinn des Abs. 1

1. zu Ausbildungszwecken oder
 2. als zugeteilter Bediensteter oder
 3. als Nationaler Experte
- entsendet werden.

(3) Für die Dauer einer solchen Entsendung gilt die betreffende Einrichtung als Dienststelle.

(4) Auf die Entsendung ins Ausland sind die für Landesbeamte geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

(5) Sofern der Vertragsbedienstete für die Tätigkeit, zu der er entsendet worden ist, oder im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit Zuwendungen von Dritten erhält, hat er diese dem Land Oberösterreich abzuführen.

§ 13

Dienstverhinderung

(1) Eine Dienstverhinderung liegt vor, wenn ein Vertragsbediensteter infolge Erkrankung oder aus anderen wichtigen Gründen an der Ausübung seines Dienstes verhindert ist.

(2) Ist ein Vertragsbediensteter an der Ausübung seines Dienstes verhindert (Abs. 1), so hat er dies unter Angabe des Verhinderungsgrundes und nach Möglichkeit auch der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung dem zuständigen Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

(3) Bestehen Zweifel hinsichtlich des Verhinderungsgrundes, so hat der Vertragsbedienstete über Aufforderung des zuständigen Vorgesetzten den Grund für die Dienstverhinderung glaubhaft zu machen und sich über Aufforderung des Dienstgebers einer Untersuchung durch einen Amtsarzt oder Vertrauensarzt des Dienstgebers zu unterziehen.

(4) Ist der Vertragsbedienstete durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er innerhalb eines zumutbaren Zeitraumes dem zuständigen Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung

über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt.

(5) Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, außer er macht glaubhaft, daß der Erfüllung dieser Verpflichtungen unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

§ 14

Nebenbeschäftigung

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

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

(3) Der Vertragsbedienstete hat dem Dienstgeber jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung unverzüglich zu melden, wenn sie voraussichtlich die Dauer von vier Wochen überschreitet und die Schaffung von Einkünften in Geld oder Güterform bezweckt, die im Kalenderjahr 50 % des Monatsgehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, oder im Kalendermonat ein Zwölftel davon übersteigen.

(4) Der Vertragsbedienstete, der teilzeitbeschäftigt ist oder der sich in einem Karenzurlaub befindet, darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung des Dienstgebers ausüben. Die Zustimmung ist zu versagen, wenn sie dem Grund der Teilzeitbeschäftigung bzw. des Karenzurlaubes widerspricht.

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

(6) Der Vertragsbedienstete bedarf für die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit seinen dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, der Zustimmung des Dienstgebers. Die Zustimmung ist zu versagen, wenn nach Gegenstand und Zweck des Gutachtens dienstliche Interessen gefährdet werden.

§ 15

Bezüge

(1) Dem Vertragsbediensteten gebühren Bezüge, die aus dem Monatsentgelt und allfälligen Zulagen (Verwaltungsdienstzulage, Leistungszulage, Ergänzungszulage, Verwendungszulage, Gehaltszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Erzieherzulage, Dienstzulage, Haushaltszulage) bestehen.

(2) Soweit in diesem Landesgesetz Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind die gewährte Verwaltungsdienstzulage, Leistungszulage, Ergänzungszulage, Verwendungszulage, Gehaltszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Erzieherzulage und Dienstzulage dem Monatsentgelt zuzuzählen.

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

§ 16

Entlohnungsschemata, Entlohnungsgruppen, Entlohnungsstufen

(1) Das Entlohnungsschema I umfaßt folgende Entlohnungsgruppen:

Entlohnungsgruppe a = Höherer Dienst;

Entlohnungsgruppe b = Gehobener Dienst;

Entlohnungsgruppe c = Fachdienst;

Entlohnungsgruppe d = Mittlerer Dienst;

Entlohnungsgruppe e = Hilfsdienst.

(2) Das Entlohnungsschema II umfaßt die Entlohnungsgruppen p 1 bis p 5.

(3) Die Entlohnungsgruppen a, b und c umfassen jeweils 26 Entlohnungsstufen; die übrigen Entlohnungsgruppen umfassen jeweils 27 Entlohnungsstufen.

§ 17

Einreihung

Die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsschemata und in ihnen in die Entlohnungsgruppen und Verwendungen - vor allem die erforderliche Vorbildung und Ausbildung - sind nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse durch Verordnung der Landesregierung festzusetzen.

§ 18

Monatsentgelt

(1) Das den einzelnen Entlohnungsgruppen und Entlohnungsstufen zuzuordnende Monatsentgelt ist unter Bedachtnahme auf die mit der Einreihung verbundenen Tätigkeiten und auf die budgetäre Situation des Landes Oberösterreich durch Verordnung der Landesregierung wie folgt festzusetzen:

1. Kommt es zu einer Vereinbarung mit der beruflichen Vertretung der Bediensteten über die Höhe des Monatsentgelts, die auf die Höhe des Monatsentgelts der Vertragsbediensteten des Bundes Bedacht nimmt, dann ist diese Vereinbarung der Festsetzung zugrunde zu legen;

2. liegt eine Vereinbarung nach Z. 1 nicht vor, so hat die Festsetzung unter Bedachtnahme auf die Festsetzung der Höhe des Monatsentgelts der Vertragsbediensteten des Bundes zu erfolgen, wobei gegenüber diesen keine Schlechterstellung erfolgen darf.

Verordnungen zur Festsetzung des Monatsentgelts dürfen auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

(2) Das Monatsentgelt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1.

(3) Das Monatsentgelt der vollbeschäftigten Vertragsbediensteten ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (§ 3 Abs. 1 Z. 4 oder § 3 Abs. 4 erster Satz) nach der Entlohnungsstufe 1 abzüglich des Unterschiedsbetrages zwischen den Entlohnungsstufen 2 und 1 zu bemessen.

(4) Das Monatsentgelt ist für den Fall der Festlegung, daß für die Aufnahme als Vertragsbediensteter ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren ausreicht (§ 3 Abs. 4 zweiter Satz), abweichend von den Abs. 2 und 3 unter Bedachtnahme auf Abs. 1 angemessen festzusetzen.

(5) Ergibt sich die Notwendigkeit, einen Vertragsbediensteten vorübergehend zu Arbeiten heranzuziehen, die von Vertragsbediensteten einer höheren Entlohnungsgruppe versehen werden, so gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Ergänzungszulage auf das Monatsentgelt, auf das er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte, jedoch nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen länger als einen Monat dauert.

§ 19

Überstellung

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

(2) Für die Ermittlung des in der neuen Entlohnungsgruppe gebührenden Monatsentgelts werden die Entlohnungsgruppen wie folgt zusammengefaßt:

1. Entlohnungsgruppen b, c, d, e, p 1 bis p 5, l 2b und l 3;
2. Entlohnungsgruppen l 2a;
3. Entlohnungsgruppen a, l pa und l 1.

(3) Wird ein Vertragsbediensteter aus einer Entlohnungsgruppe in eine gleichartige oder höhere Entlohnungsgruppe derselben Ziffer des Abs. 2 überstellt, so ändern sich seine Entlohnungsstufe und sein Vorrückungstermin nicht.

(4) Wird ein Vertragsbediensteter aus einer Entlohnungsgruppe in eine höhere Entlohnungsgruppe einer anderen Ziffer des Abs. 2 überstellt, so gebühren ihm die Entlohnungsstufe und der Vorrückungstermin, die sich ergeben würden, wenn er die Zeit, die für die Vorrückung in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend war, in dem Ausmaß in der neuen Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte, um das diese Zeit die in der folgenden Tabelle angeführten Zeiträume übersteigt:

Überstellung			Zeitraum
von der	in die		
Entlohnungsgruppe gemäß Abs. 2 Z.		Ausbildung im Sinn der für Landesbeamte geltenden Ernennungserfordernisse	Jahre
1	2		2
1	3	mit abgeschlossenem Hochschulstudium	4
1	3	in den übrigen Fällen	6
2	3	mit abgeschlossenem Hochschulstudium	2
2	3	in den übrigen Fällen	4

(5) Erfüllt ein Vertragsbediensteter das im Abs. 4 angeführte Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums erst nach der Überstellung in eine der im Abs. 2 Z. 3 angeführten Entlohnungsgruppen, so sind seine Entlohnungsstufe und sein Vorrückungstermin mit Wirkung vom Tag der Erfüllung dieses Erfordernisses entsprechend dem Abs. 4 neu festzusetzen.

(6) Wird ein Vertragsbediensteter in eine niedrigere Entlohnungsgruppe überstellt, so gebühren ihm die Entlohnungsstufe und der Vorrückungstermin, die sich ergeben hätten, wenn er die Zeit, die für die Vorrückung in der bisherigen Entlohnungsgruppe maßgebend war, als Vertragsbediensteter der niedrigeren Entlohnungsgruppe zurückgelegt hätte.

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

(8) Ist das jeweilige Monatsentgelt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsentgelt, das dem Vertragsbediensteten jeweils in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, so gebührt dem Vertragsbediensteten eine Ergänzungszulage auf dieses Monatsentgelt. Ist jedoch das Monatsentgelt, das der Vertragsbedienstete bei einer Überstellung in ein anderes Entlohnungsschema oder in eine niedrigere Entlohnungsgruppe erhält, niedriger als das bisherige Monatsentgelt, so gebührt dem Vertragsbediensteten abweichend vom ersten Satz eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsentgeltes einzuziehende Ergänzungszulage auf das bisherige Monatsentgelt.

§ 20

Anfall und Einstellung des Monatsentgeltes

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

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

(3) Der Anspruch auf das Monatsentgelt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen

Austritt des Vertragsbediensteten, besteht der vertragmäßige Anspruch auf das Monatsentgelt auch für jenen Zeitraum, der

1. im Fall eines Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit durch Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder
2. im Fall eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber

hätte verstreichen müssen. In diesen Anspruch auf das Monatsentgelt 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 Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben.

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

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind auf die Haushaltszulage sinngemäß anzuwenden.

§ 21

Auszahlung

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

(2) 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, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet ein Vertragsbediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres

aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Sonderzahlung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszubezahlen.

(3) Ist der sich nach Durchführung der der auszahlenden Stelle obliegenden Abzüge ergebende Betrag nicht durch zehn Groschen teilbar, so sind Restbeträge bis einschließlich fünf Groschen zu vernachlässigen und Restbeträge von mehr als fünf Groschen als volle zehn Groschen auszusahlen.

(4) Der Vertragsbedienstete ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, daß die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Dies gilt nicht für Vertragsbedienstete, die für den vorübergehenden Bedarf aufgenommen werden. Kontoführungsentgelte werden dem Vertragsbediensteten vom Dienstgeber nicht ersetzt.

(5) Die Überweisung hat so zu erfolgen, daß das Monatsentgelt, die Haushaltszulage und die Sonderzahlung spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.

§ 22

Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen

(1) Der Vertragsbedienstete rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Für die Vorrückung ist der Vorrückungstichtag maßgebend.

(2) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollstreckt, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 23

Dienstzeit

(1) Der Vertragsbedienstete hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten beträgt 40 Stunden. Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Vertragsbediensteten durch einen Dienstplan möglichst bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die gleitende Dienstzeit eingeführt werden.

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

(5) Ist im Rahmen eines Schicht- oder Wechseldienstplanes oder eines Normaldienstplanes regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Vertragsbedienstete zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- und Feiertagen gilt in diesem Fall als Werktagsdienst. Wird der Vertragsbedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(6) Für Vertragsbedienstete, in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft bzw. War-

tezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann durch Verordnung bestimmt werden, daß der Dienstplan eine längere als die in den Abs. 2 und 4 vorgesehene Wochendienstzeit umfaßt (verlängerter Dienstplan).

(7) Ein teilzeitbeschäftigter Vertragsbediensteter darf über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein vollbeschäftigter Bediensteter nicht zur Verfügung steht.

§ 24

Überstunden

(1) Der Vertragsbedienstete hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Überstunden). Den auf Anordnung geleisteten Überstunden sind Überstunden gleichzuhalten, wenn

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

(2) Überstunden sind je nach Anordnung

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

3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(3) Dem Vertragsbediensteten ist bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats mitzuteilen, auf welche Überstunden welche der Abgeltungsarten des Abs. 2 angewendet wird. Diese Frist kann mit Zustimmung des Vertragsbediensteten erstreckt werden.

(4) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung bei Teilzeitbeschäftigung oder nach § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 und nach § 7 des Elternkarenzurlaubsgesetzes ist, soweit sie die volle Wochendienstzeit nicht überschreiten, Abs. 2 nicht anzuwenden. Diese Zeiten sind

1. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Soweit jedoch die Zeiten einer solchen Dienstleistung die volle Wochendienstzeit überschreiten, ist Abs. 2 anzuwenden.

(5) Überstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Überstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(6) Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich auf Antrag des Vertragsbediensteten oder mit dessen Zustimmung erstreckt werden.

(7) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:

1. Zeiten einer vom Vertragsbediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (z.B. im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung);
2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit bis zu der im betreffenden Dienstplan für die Übertragung in den Nachmonat zulässigen Höhe.

Diese Zeiten sind ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen.

§ 25

Bereitschaft und Journaldienst

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

(2) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, kann der Vertragsbedienstete fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, daß er jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit. Wird ein Vertragsbediensteter im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, so gilt die Zeit, während der er Dienst zu versehen hat, als Dienstzeit.

§ 26

**Entlohnung der teilzeitbeschäftigten
Vertragsbediensteten**

Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgeltes und der Haushaltszulage.

§ 27

Zulagen

(1) Der Anspruch auf die im § 15 genannten Zulagen richtet sich, sofern sich aus den nachfolgenden Bestimmungen und aus § 20 nicht anderes ergibt, nach den für Landesbeamte geltenden Bestimmungen.

(2) Der Vertragsbedienstete hat keinen Anspruch auf eine Haushaltszulage, wenn ihm aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eine gleichartige Zulage gebührt.

(3) Die Landesregierung kann beschließen, daß eine Leistungszulage erst bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen gewährt wird. Hiebei ist auf die Dienstleistung, die Tätigkeit, die Dauer des Dienstverhältnisses sowie auf sonstige dienstliche Interessen Bedacht zu nehmen.

(4) Die Verwaltungsdienstzulage gebührt den Vertragsbediensteten des Entlohnungsschemas I und des Entlohnungsschemas II.

(5) Auf die Festsetzung der Höhe der Zulagen ist § 18 Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.

§ 28

Nebengebühren und Sachleistungen

(1) Auf die Nebengebühren und Sachleistungen sind die für Landesbeamte geltenden Bestimmungen, ausgenommen jene über die Treuebelohnung, sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Jubiläumszuwendung für den teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten ist nach jenem Teil des der Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes und der Haushaltszulage zu bemessen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

§ 29

Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Haushaltszulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

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

(3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebühren dem Vertragsbediensteten für die gleichen Zeiträume 25 % des Monatsentgeltes, der Haushaltszulage und allfälliger (pauschalierter) Nebengebühren. Die Bestimmungen über das Ruhen der Nebengebühren (§ 28) werden dadurch nicht berührt.

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

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

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

(7) Wird der Vertragsbedienstete nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihm das Monatsentgelt und die Haushaltszulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der dem Beschäftigungsmaß vor Einstellung der Bezüge aus Anlaß der Mutterschaft entsprechenden Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf diese Bezüge, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 % dieser Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs. 1.

(9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, daß vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

§ 30

Dienstfreistellung

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

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

(2) Dem Vertragsbediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Vertragsbedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Landesinvalidenamt eingewiesen wird und die Kosten des Aufent-

haltes im Genesungsheim vom Landesinvalidenamt oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.

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

§ 31

Sozialleistungen

(1) Die Landesregierung kann zur Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesundheitlichen Belange der Bediensteten Sozialleistungen wie Bezugsvorschüsse und Geldaushilfen, Schulbeihilfen und dgl. gewähren.

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

§ 32

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. 4 und 8 - dem Tag der Anstellung vorangesetzt werden:

- a) die im Abs. 2 angeführten Zeiten zur Gänze;
- b) die sonstigen Zeiten zur Hälfte.

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

1. die Zeit, die vor dem 1. September 1991 in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes sowie die Zeit, die ab dem 1. September 1991 in einer Beschäftigung entweder in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder im Lehrberuf an einer inländischen öffentlichen Schule oder Universität oder Hochschule oder der Akademie der Bildenen Künste oder an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen Privatschule zurückgelegt worden ist;

2. die Zeit der Ableistung des Präsenzdienstes nach dem Wehrgesetz 1990 und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, sowie die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinn des Entwicklungshelfergesetzes;
3. die Zeit, in der der Vertragsbedienstete 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 1984 zur ärztlichen Berufsausübung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit an einer zugelassenen Ausbildungsstätte,
 - d) der Eignungsausbildung nach den §§ 2 b bis 2 d des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, soweit sie in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde,
 - e) einer Tätigkeit oder Ausbildung bei einer inländischen Gebietskörperschaft, soweit auf sie die arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes anzuwenden waren und diese Zeit in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für vollbeschäftigte Dienstnehmer vorgeschriebenen Ausmaßes zurückgelegt wurde;
 - f) in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes in einem Dienstverhältnis, das im Rahmen der Rechtsfähigkeit einer inländischen Universität oder Hochschule, der Akademie der Bildenden Künste, der Österreichischen Nationalbibliothek, einer wissenschaftlichen Einrichtung des Bundes oder eines Bundesmuseums eingegangen worden ist;
5. die Zeit einer Verwendung oder Ausbildung, die über die gemeinsamen Erfordernisse für die Erlangung von Dienstposten einer bestimmten Verwendungsgruppe hinaus für den Dienstzweig vorgeschrieben ist, in den ein Landesbeamter entsprechend eingereicht wird, sowie die nach der Erlangung des Reifezeugnisses einer höheren Lehranstalt für die Ausbildung zur Ablegung der Befähigungsprüfung für den Fremdsprachenunterricht aufgewendete Zeit, soweit sie ein Jahr nicht übersteigt;

6. bei Vertragsbediensteten, die in die Entlohnungsgruppen a, b, 1 pa, 1 1 oder 1 2 aufgenommen werden, die Zeit des erfolgreichen Studiums
 - a) an einer höheren Schule oder
 - b) - solange der Vertragsbedienstete damals noch keine Reifeprüfung erfolgreich abgelegt hat - an einer Akademie für Sozialarbeit bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Vertragsbedienstete den Abschluß dieser Ausbildung hätte erreichen können; mögliche schulrechtliche Ausnahme genehmigungen 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. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Akademie oder den Akademien verwandten Lehranstalt, das für den Vertragsbediensteten Aufnahmeerfordernis gewesen ist, sowie die zurückgelegte Berufspraxis, wenn sie nach den jeweils geltenden Prüfungsvorschriften für die Erlangung der Lehrbefähigung für eine Verwendung in der Entlohnungsgruppe 1 2a 2 vorgeschrieben war, in beiden Fällen bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren, sofern jedoch das Studium lehrplanmäßig länger dauert, bis zum Höchstausmaß des lehrplanmäßig vorgesehenen Studiums;
8. die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie, das für den Vertragsbediensteten in einer der Entlohnungsgruppen a, 1 pa oder 1 1 Aufnahmeerfordernis gewesen ist,
 - a) bei Studien, auf die die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden sind, bis zu der in den Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehenen Studiendauer; hat der Vertragsbedienstete an das Diplomstudium, auf das bereits die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes anzuwenden waren, das zugehörige Doktoratsstudium angeschlossen, und
 - aa) waren auf dieses Doktoratsstudium die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes noch nicht anzuwenden oder
 - bb) wird die Dauer des Doktoratsstudiums in den neuen Studienvorschriften nicht genau festgelegt,

so ist die tatsächliche Dauer des Doktoratsstudiums bis zum Höchstausmaß von einem Jahr für die Ermittlung des Vorrückungstichtages zu berücksichtigen;

- b) bei Studien, auf die die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze nicht anzuwenden sind, 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) fünfeneinhalb 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 Gastechneik, Papier- und Zellstofftechnik, Vermessungswesen und Forstwirtschaft;
 - ee) viereinhalb Jahre für alle übrigen Studienrichtungen.

Als Laufzeit des Sommersemesters ist die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters ist die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember anzusehen. Wurde 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.

(3) Zeiten gemäß Abs. 1 lit. b, in denen der Vertragsbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist. Soweit solche Zeiten bereits im unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter des Landes für die Vorrückung zur Gänze berücksichtigt worden sind und der Vertragsbedienstete nach wie vor die hierfür maßgebende Verwendung ausübt, sind diese Zeiten zur Gänze zu berücksichtigen.

(4) 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 Vertragsbedienstete 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 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes nicht und auf sonstige Karenzurlaube mit der Maßgabe anzuwenden, daß diese Zeiten zur Hälfte für die Ermittlung des Vorrückungstichtages unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 6 zu berücksichtigen sind, soweit für diese Zeiten keine anderen Ausschlußgründe nach diesem Abs. vorliegen;
3. die Zeit, die im Zustand der Ämterunfähigkeit zurückgelegt worden ist.

(5) Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann der Dienstgeber Nachsicht von den Ausschlußbestimmungen des Abs. 4 Z. 2 und 3 gewähren.

(6) Die im Abs. 2 Z. 1 und Z. 4 lit. d bis f angeführten Zeiten sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Fall einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe gemäß § 19 für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn sie

1. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in einer der Entlohnungsgruppen 1 2a begonnen hat, vor der Erfüllung des Ernennungserfordernisses der erfolgreichen Absolvierung einer Akademie oder einer den Akademien verwandten Lehranstalt oder eines Ernennungserfordernisses liegen, das dieses Erfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;
2. in den Fällen, in denen das gegenwärtige Dienstverhältnis in den Entlohnungsgruppen a, 1 pa oder 1 1 begonnen hat, vor der Erfüllung des Ernennungserfordernisses der abgeschlossenen Hochschulbildung oder der Erfüllung eines Ernennungserfordernisses liegen, das das erstgenannte Erfordernis ersetzt oder an seine Stelle tritt;

3. in den Fällen der Z. 1 und 2 zwar nach der Erfüllung der angeführten Erfordernisse liegen, aber in einer Einstufung zurückgelegt worden sind, die der Entlohnungsgruppe, in der das gegenwärtige Dienstverhältnis begonnen hat, nicht mindestens gleichwertig ist.
- (7) Die in den Abs. 1 lit. b, Abs. 2 Z. 7 und 8 und Abs. 3 angeführten Zeiträume sind in dem Ausmaß voranzusetzen, in dem sie im Fall einer Überstellung aus der entsprechenden niedrigeren Entlohnungsgruppe in die höhere Entlohnungsgruppe gemäß § 19 für die Vorrückung anrechenbar wären, wenn auf sie die Voraussetzungen des Abs. 6 Z. 1 oder 2 zutreffen.
- (8) Die mehrfache Berücksichtigung eines und desselben Zeitraumes ist - abgesehen von den Fällen des § 6 Z. 6 des Opferfürsorgegesetzes - unzulässig. Nicht zu berücksichtigen sind ferner die in Abs. 2 Z. 2 und 3 angeführten Zeiten, soweit sie in den in Abs. 2 Z. 7 und 8 angeführten Zeitraum fallen.
- (9) Der Vorrückungstichtag ist im Dienstvertrag oder in einem Nachtrag zum Dienstvertrag anzuführen und soll möglichst gleichzeitig mit der Aufnahme des Vertragsbediensteten festgestellt werden.
- (10) Wird ein Vertragsbediensteter in eine der im Abs. 2 Z. 6 angeführten Entlohnungsgruppen überstellt, so ist sein Vorrückungstichtag mit Wirkung vom Tag der Überstellung insoweit zu verbessern, als sich aus der Anwendung des Abs. 2 Z. 6 bis 8 eine Verbesserung für seine neue Entlohnungsgruppe ergibt. Soweit sie in Betracht kommen, sind hiebei die Abs. 4, 5, 7 und 8 anzuwenden.

§ 33

Anspruch auf Erholungsurlaub

- (1) Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.
- (2) Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter mit Beginn des jeweiligen Monats im Ausmaß von je einem Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Nach einer

ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von sechs Monaten entsteht der Anspruch in Höhe des noch für das laufende Kalenderjahr gebührenden restlichen Urlaubsausmaßes. Ab dem nachfolgenden Kalenderjahr entsteht der Urlaubsanspruch jeweils mit Jahresbeginn in voller Höhe.

(3) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide (§ 35) bleibt beim Entstehen des Urlaubsanspruches während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses außer Betracht.

§ 34

Ausmaß des Erholungsurlaubes

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 30 Werktage bei einem Dienstalalter von weniger als 25 Jahren;

2. 36 Werktage

a) bei einem Dienstalalter von 25 Jahren;

b) für den Vertragsbediensteten, der das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes; § 33 Abs. 2 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

(3) Ändert sich während des laufenden Urlaubsjahres das Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten, so ändert sich auch das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes entsprechend dem neuen Beschäftigungsausmaß.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes (§ 48), so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(5) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 30. September.

(6) Unter Dienstalter im Sinn der Abs. 1 bis 5 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist; zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegte Zeit. Zeiten, die dem Vertragsbediensteten wegen der Überstellung in eine höhere Entlohnungsgruppe nicht angerechnet wurden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Entlohnungsgruppe anrechenbar wären. Dem Vertragsbediensteten, der ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist und einer Entlohnungsgruppe angehört, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich insoweit, als dem Vertragsbediensteten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters berücksichtigt wurde.

§ 35

Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide

(1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 34 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Werktage, wenn am Stichtag (§ 34 Abs. 5) eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Opferfürsorgegesetzes, oder des Heeresversorgungsgesetzes wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste einer Gebietskörperschaft;
3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl.Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 329/1973.

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

30 % auf 3 Werktage,
40 % auf 4 Werktage,
50 % auf 5 Werktage,
60 % auf 6 Werktage.

(3) Ein blinder Vertragsbediensteter hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Werktage.

§ 36

Erholungsurlaub bei Fünftageweche

(1) Gilt für einen Vertragsbediensteten die Fünftageweche, so ist das Ausmaß des gebührenden Erholungsurlaubes (§§ 34 und 35) in der Weise umzurechnen, daß anstelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten.

(2) Ergeben sich bei der Umrechnung gemäß Abs. 1 Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

§ 37

Festlegung des Erholungsurlaubes in Stunden

(1) Das Urlaubsausmaß, das sich aus den §§ 34, 35 und 36 ergibt, kann in Stunden bzw. erforderlichenfalls in Bruchteilen von Stunden ausgedrückt werden, wenn dies im Interesse des Dienstes liegt und den Interessen der Bediensteten nicht zuwiderläuft.

(2) Das Urlaubsausmaß ist auf der Grundlage von Arbeitstagen (§ 36) zu berechnen. Einem Arbeitstag entsprechen acht Urlaubsstunden.

(3) Die Stundenzahl (Abs. 1 und 2)

1. erhöht sich entsprechend, wenn der Vertragsbedienstete einem verlängerten Dienstplan (§ 23 Abs. 6) unterliegt;

2. vermindert sich entsprechend, wenn der Vertragsbedienstete teilzeitbeschäftigt ist.

(4) Dem Vertragsbediensteten, dessen Urlaubsausmaß in Stunden bzw. Bruchteilen von Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit eines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

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

§ 38

Berücksichtigung des Erholungsurlaubes aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst- verhältnis zum Land Oberösterreich

(1) Bei Übertritt von einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich in ein privatrechtliches Dienstverhältnis, auf das dieses Landesgesetz anzuwenden ist, ist ein Urlaub, der in dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, auf das dem Vertragsbediensteten gemäß § 34 und § 35 gebührende Urlaubsausmaß anzurechnen.

(2) Hat der Vertragsbedienstete aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ein Urlaubsguthaben aus früheren Kalenderjahren, so kann er den Erholungsurlaub im privatrechtlichen Dienstverhältnis verbrauchen. Dieser Erholungsurlaub verfällt, wenn er auch bei Fortbestand des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses verfallen wäre.

§ 39

Verbrauch des Erholungsurlaubes

(1) Der Erholungsurlaub kann nur nach Tagen oder nach einem Vielfachen von Tagen, bei stundenweiser Festlegung auch stundenweise gewährt und verbraucht werden.

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

§ 40

Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

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

(2) Wurde dem Vertragsbediensteten der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt und endet das Dienstverhältnis vor Entstehen des Urlaubsanspruches für das nächste Kalenderjahr, so hat der Dienstgeber Anspruch auf Entschädigung, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 53 Abs. 2 Z. 1, 3 oder 6 gekündigt wurde oder
2. das Dienstverhältnis vom Vertragsbediensteten gekündigt wurde oder
3. den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 55 Abs. 2) trifft oder
4. der Vertragsbedienstete gemäß § 55 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde oder

5. der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 55 Abs. 5) oder
6. das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über einen Verzicht auf die Entschädigung zustande kommt.

(3) Die Entschädigung gebührt in der Höhe jenes Teiles des Monatsentgeltes, der dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen ist.

§ 41

Erkrankung während des Erholungsurlaubes

(1) Erkrankt ein Vertragsbediensteter während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Vertragsbedienstete durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Ist das Urlaubsausmaß des Vertragsbediensteten in Stunden ausgedrückt (§ 37), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Vertragsbedienstete während der Tage seiner Erkrankung Dienst zu leisten hätte.

(2) Der Vertragsbedienstete hat der Dienststelle, mit der die Vereinbarung über den Erholungsurlaub getroffen wurde (§ 39), nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Vertragsbedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

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

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

§ 42

Verfall des Erholungsurlaubes

(1) Nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verfällt die Hälfte des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, der Rest nach Ablauf von drei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

(2) Hat der Vertragsbedienstete einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

§ 43

**Unterbrechung des Erholungsurlaubes und
Verhinderung des Urlaubsantrittes**

(1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubes (§ 39) schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Anordnung nicht aus. Der Antritt und die Fortsetzung des Erholungsurlaubes ist, sobald es der Dienst zuläßt, zu ermöglichen.

(2) Konnte ein Vertragsbediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist der Vertragsbedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm die hiedurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht nach den für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen über Reisegebühren zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfaßt auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Sinn des § 50 Abs. 2, wenn ihnen ein Urlaubsan-

tritt oder eine Fortsetzung desurlaubes ohne den Vertragsbediensteten nicht zumutbar ist.

§ 44

Urlaubsentschädigung

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

(2) Die Urlaubsentschädigung gebührt in der Höhe jenes Teiles des Monatsentgeltes und der Haushaltzulage, der dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wäre, wenn er diesen in dem Kalenderjahr verbraucht hätte, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Der Berechnung der Urlaubsentschädigung ist jeweils jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das am 31. Dezember eines jeden maßgeblichen Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vertragsbediensteten aus dem Landesdienst bestanden hat.

(3) Endet das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 8 des Elternkarenzurlaubsgesetzes durch

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

so ist abweichend vom Abs. 2 der Berechnung der Urlaubsentschädigung jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.

(4) Ein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht nicht, wenn

1. der Vertragsbedienstete in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich übernommen wird oder
2. der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 55 Abs. 5) oder
3. wenn den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 55 Abs. 2) trifft;
4. das Dienstverhältnis in den ersten sechs Monaten des Kalenderjahres durch einvernehmliche Auflösung, Zeitablauf oder Kündigung seitens des Vertragsbediensteten endet.

(5) Ein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht ferner nicht, wenn das Dienstverhältnis noch nicht ein Jahr gedauert hat und durch Kündigung seitens des Vertragsbediensteten endet.

§ 45

Urlaubsabfindung

(1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Erholungsurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht (Urlaubsabfindung).

(2) Die Urlaubsabfindung beträgt für jede Woche des Dienstverhältnisses seit Beginn des Kalenderjahres, von dem ein Erholungsurlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Teiles des Monatsentgeltes und der Haushaltszulage, der dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes zugekommen wäre.

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

§ 46

**Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub
und auf Urlaubsabfindung**

Der Vertragsbedienstete verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub und Urlaubsabfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 55 Abs. 5). Er verliert den Anspruch auf Erholungsurlaub, wenn den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 55 Abs. 2) trifft; der Anspruch auf Urlaubabfindung bleibt ihm in diesem Fall gewahrt.

§ 47

Sonderurlaub

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

(2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge (§ 15).

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

(4) Der Sonderurlaub kann auch stundenweise gewährt und verbraucht werden.

§ 48

Karenzurlaub

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

(2) Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.

(3) Sind für die Gewährung eines Karenzurlaubes andere als private Interessen des Vertragsbediensteten maßgebend und liegen berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann der Dienstgeber verfügen, daß die gemäß Abs. 2 mit der Gewährung des Karenzurlaubes verbundenen Folgen nicht oder nicht in vollem Umfang eintreten.

(4) Wurde die Zeit des Karenzurlaubes für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht berücksichtigt, so ist diese Zeit dem Vertragsbediensteten ab dem Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung anzurechnen.

(5) Soweit dieses Landesgesetz nicht anderes bestimmt, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, wirksam.

§ 49

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes

(1) Dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinn des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinn des Abs. 1 liegt vor, solange das behinderte Kind

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

2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf oder
3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3) Der Vertragsbedienstete hat den Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubes spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

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

(5) Die Zeit des Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

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

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

§ 50

Pflegefreistellung

(1) Der Vertragsbedienstete hat - unbeschadet des § 47 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Z. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979 für diese Pflege ausfällt.

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

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

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 47 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Vertragsbedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

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

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

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten einer Pflegefreistellung in einem dem privatrechtlichen Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich, so ist diese im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung auf den im privatrechtlichen Dienstverhältnis bestehenden Anspruch auf Pflegefreistellung anzurechnen. Hat sich das Beschäftigungsausmaß geändert, ist dabei auch Abs. 6 anzuwenden.

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

§ 51

Enden des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet

1. durch Tod oder
2. durch einvernehmliche Auflösung oder
3. durch Übernahme des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich, soweit nicht anderes vereinbart wurde, oder
4. durch vorzeitige Auflösung oder
5. durch Zeitablauf nach § 29 Abs. 9 oder nach § 69 Abs. 6 oder
6. durch Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu einem Land (zur Gemeinde Wien) als Mitglied eines unabhängigen Verwaltungssenates oder
7. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde oder mit dem Abschluß der Arbeit, auf die es abgestellt war; wenn das Dienstverhältnis für länger als drei Jahre eingegangen wurde und Kündigungsgründe vereinbart wurden, auch durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, oder
8. wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.

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

(3) Eine entgegen § 53 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen § 55 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinn des § 53 Abs. 2 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

(4) In den Fällen des Abs. 3 ist § 20 Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß anzuwenden.

§ 52

Zeugnis

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

(2) Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wegen Alterspension ist ein solches Zeugnis nur auf Verlangen des Vertragsbediensteten auszustellen.

§ 53

Kündigung

(1) Der Dienstgeber kann ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Der einjährige Zeitraum verlängert sich auf zwei Jahre, wenn das Ausmaß der Wochenarbeitszeit weniger als die Hälfte der für einen vollbeschäftigten Vertragsbediensteten vorgeschriebenen Arbeitszeit beträgt.

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

1. der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt oder
2. der Vertragsbedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist oder
3. der Vertragsbedienstete den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt oder
4. der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Prüfung oder Fortbildung nicht rechtzeitig und mit Erfolg absolviert oder
5. der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird oder
6. es sich erweist, daß das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt oder
7. eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, daß das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat oder
8. der Vertragsbedienstete vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat oder
9. der Vertragsbedienstete, der das 65. Lebensjahr vollendet hat, einen Anspruch auf einen Ruhegenuß aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

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

§ 54

Kündigungsfristen

(1) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

weniger als 6 Monaten 1 Woche,

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

Die Kündigungsfrist endet, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats.

(2) Während der Kündigungsfrist sind dem Vertragsbediensteten auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden, bei Kündigung durch den Vertragsbediensteten mindestens vier Arbeitsstunden zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Bei Teilzeitbeschäftigung ist mindestens die dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Stundenzahl freizugeben.

(3) Ansprüche nach Abs. 2 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Vertragsbediensteten wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Vertragsbedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes).

(4) Abs. 3 gilt nicht bei Kündigung wegen einer Gleitpension gemäß § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes.

§ 55

Entlassung und Austritt

(1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3), vor Ablauf dieser Zeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist im Fall einer vereinbarten Kündigungsmöglichkeit, sonst aber ohne

Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

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

1. sich nachträglich herausstellt, daß der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Landesgesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten oder
2. der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zu Schulden kommen läßt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden läßt oder
3. der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt oder
4. der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen oder
5. der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerstreitet oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert, und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt oder
6. der Vertragsbedienstete sich eine der im § 13 Abs. 1 und § 41 Abs. 2 angeführten Bescheinigungen arglistig beschafft oder mißbräuchlich verwendet.

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

(4) Abs. 3 gilt sinngemäß für den Fall des Verlustes

1. der österreichischen Staatsbürgerschaft, wenn nicht

- a) die Staatsangehörigkeit eines vom § 3 Abs. 2 erfaßten Landes gegeben ist oder
- b) die Nachsicht nach § 3 Abs. 4 vor dem Verlust erteilt worden ist oder
- c) einem Vertragsbediensteten, der auf einem Arbeitsplatz verwendet wird, der Inländern vorbehalten ist (§ 11), binnen drei Monaten nach Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft eine Verwendung zugewiesen wird, die nicht Inländern vorbehalten ist oder

2. der Staatsangehörigkeit eines vom § 3 Abs. 2 erfaßten Landes, wenn nicht

- a) die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsangehörigkeit eines anderen vom § 3 Abs. 2 erfaßten Landes gegeben ist oder
- b) die Nachsicht nach § 3 Abs. 4 vor dem Verlust erteilt worden ist.

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

§ 56

Abfertigung

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

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn

1. das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3) und durch Zeitablauf geendet hat oder
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 53 Abs. 2 Z. 1, 3 oder 6 gekündigt wurde oder
3. das Dienstverhältnis vom Vertragsbediensteten gekündigt wurde oder
4. den Vertragsbediensteten ein Verschulden an der Entlassung (§ 55 Abs. 2) trifft oder

5. der Vertragsbedienstete gemäß § 55 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde oder
6. der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 55 Abs. 5) oder
7. das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt oder
8. das Dienstverhältnis gemäß § 51 Abs. 1 Z. 3 oder 6 endet.

(3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt einem Vertragsbediensteten eine Abfertigung, wenn er

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung kündigt oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindesstatt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z. 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 2 Abs. 2 Z. 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hatund wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder
3. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes das Dienstverhältnis kündigt oder
4. spätestens drei Monate vor Ablauf eines im Anschluß an einen Karenzurlaub nach Z. 3 aus den Gründen der §§ 15 bis 15b und 15d des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes gewährten verlängerten Karenzurlaubes das Dienstverhältnis kündigt oder
5. während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes das Dienstverhältnis kündigt.

(4) Aus dem Anlaß seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z. 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in

Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlaß derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Fall des Abs. 3 Z. 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs. 3 Z. 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

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

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Vertragsbediensteten gekündigt wird oder
2. wegen Inanspruchnahme
 - a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Vertragsbediensteten gekündigt wird oder
3. durch Zeitablauf endet, bereits mindestens fünf Jahre gedauert hat und nicht aus Gründen, die den Kündigungs- bzw. Entlassungsgründen (§ 53 bzw. § 55) gleichkommen und vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht verlängert wird.

(6) Abweichend vom Abs. 2 gebührt einem Vertragsbediensteten eine Abfertigung auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und er wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis

1. kündigt oder
2. mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

Der Anspruch auf Abfertigung gemäß Z. 2 entsteht mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit.

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

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

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

zusammen das nach Abs. 9 mögliche Höchstausmaß nicht übersteigen.

(9) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren das Zweifache,
- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölffache

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

(10) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder nach § 8 des Elternkarenzurlaubsgesetzes infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschul-

dete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

(11) In den Fällen des Abs. 3 Z. 5 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz auszugehen.

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

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuß besteht oder
2. wenn das Dienstverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs. 2 auf das Dienstverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre oder
3. wenn der Vertragsbedienstete bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat.

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

(13) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten aufgelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes und der Haushaltszulage. Der Sterbekostenbei-

trag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

(14) Wird ein Vertragsbediensteter, der

1. gemäß Abs. 3 das Dienstverhältnis gekündigt hat oder
2. seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er dem Land die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

§ 57

Sonderverträge

(1) In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Landesgesetzes abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(2) Bei Bedarf können verbindliche Richtlinien für die einheitliche Gestaltung bestimmter Arten von Sonderverträgen festgelegt werden. In diesen Richtlinien kann auch bestimmt werden, daß der Abschluß solcher Sonderverträge nur mit Inhabern bestimmter, in den Richtlinien angeführten Arten von Arbeitsplätzen zulässig ist.

§ 58

Sonderregelungen

Wenn es im Interesse des Landes gelegen und aufgrund der Besonderheiten einzelner Gruppen von Vertragsbediensteten zweckmäßig ist, kann die Landesregierung Sonderregelungen beschließen. Hiebei ist insbesondere Bedacht zu nehmen auf

1. die besondere Funktion oder Tätigkeit oder
2. den Umfang des Beschäftigungsausmaßes oder
3. die Dauer des Dienstverhältnisses oder
4. die Aufrechterhaltung eines geregelten Dienstbetriebes.

§ 59

Ersatz der Ausbildungskosten

(1) Ein Vertragsbediensteter hat dem Dienstgeber im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung (§ 51 Abs. 1 Z. 2), durch Kündigung (§ 53) oder durch vorzeitige Auflösung (§ 55) die Ausbildungskosten zu ersetzen, soweit die Ausbildungskosten für die betreffende Verwendung am Tag der Beendigung dieser Ausbildung das Dreifache des Gehaltes eines Landesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V übersteigen.

(2) Ein Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat oder
2. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 53 Abs. 2 Z. 2, 5 und 7 angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
3. der Vertragsbedienstete aus den im § 55 Abs. 5 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.

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

1. die Kosten einer Grundausbildung,
2. die Kosten, die dem Dienstgeber aus Anlaß der Vertretung des Vertragsbediensteten während der Ausbildung erwachsen sind,
3. die dem Vertragsbediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge und
4. die durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren.

§ 60

Befristete Funktionen

(1) Endet der Zeitraum einer befristet zugeordneten leitenden Funktion im Sinn des § 8 bzw. § 12 des O.ö. Objektivierungsgesetzes 1990 ohne Weiterbestellung und verbleibt der Vertragsbedienstete in seinem unbefristeten Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich, so ist er auf einen mindestens gleichwertigen Dienstposten zu bestellen wie den, welchen er vor der Betrauung mit dieser leitenden Funktion innehatte.

(2) Unterbleibt eine solche Bestellung, so gilt er als auf einen gleichwertigen Dienstposten wie den, welchen er unmittelbar vor seiner Betrauung mit der leitenden Funktion im Sinn des § 8 bzw. § 12 des O.ö. Objektivierungsgesetzes 1990 innehatte, bestellt.

2. ABSCHNITT

Sonderbestimmungen für Vertragslehrer

§ 61

Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Vertragslehrer des Landes. Vertragslehrer im Sinn dieses Abschnittes sind Vertragsbedienstete, die als Lehrer an Privatschulen oder privaten Lehranstalten des Landes verwendet werden.

(2) Auf Vertragslehrer sind, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des 1. Abschnittes - ausgenommen § 2 Abs. 2 Z. 2 - sinngemäß anzuwenden.

§ 62

Dienstvertrag

(1) Der Vertragslehrer gilt als vollbeschäftigt (§ 4 Abs. 1 Z. 5), wenn seine Wochenstundenanzahl das von der Landesregierung festgesetzte Ausmaß der vollen Lehrverpflichtung erreicht.

(2) Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, daß das Lehrverpflichtungsausmaß je nach Bedarf vom Dienstgeber festgesetzt wird.

(3) Das Dienstverhältnis gilt auch dann als auf bestimmte Zeit eingegangen (§ 4 Abs. 3), wenn es von vornherein auf Unterrichtsperioden (Schuljahr, Semester und dgl.) abgestellt ist.

(4) Wird der Vertragslehrer nur zur Vertretung oder für eine vorübergehende Verwendung aufgenommen, so ist § 4 Abs. 4 auf das Dienstverhältnis nicht anzuwenden.

§ 63

Einreihung in Entlohnungsschemata

(1) Die Vertragslehrer sind, sofern im Abs. 2 nicht anderes bestimmt ist, in das Entlohnungsschema I L einzureihen.

(2) In das Entlohnungsschema II L sind einzureihen:

1. Vertragslehrer, die nur zur Vertretung oder sonst für eine vorübergehende Verwendung aufgenommen werden (§ 62 Abs. 4);
2. Vertragslehrer, die nicht für eine dauernde Beschäftigung mit mehr als 10 Wochenstunden aufgenommen werden.

§ 64

Entlohnungsgruppen und Entlohnungsstufen

- (1) Die Entlohnungsschemata I L und II L umfassen jeweils die Entlohnungsgruppen 1 pa, 1 1, 1 2a 2, 1 2a 1, 1 2b 3, 1 2b 2, 1 2b 1 und 1 3.
- (2) Das Entlohnungsschema I L umfaßt 19 Entlohnungsstufen.
- (3) Im Entlohnungsschema II L erfolgt die Entlohnung nach Jahreswochenstunden.

§ 65

Zulagen

- (1) Den Leitern von Privatschulen und privaten Lehranstalten des Landes gebührt eine Dienstzulage, die auf die mit diesen Funktionen verbundenen zusätzlichen Aufgaben und Belastungen Bedacht nimmt.
- (2) Die Dienstzulagen sind unter Bedachtnahme auf die den Vertragsbediensteten des Bundes gewährten Dienstzulagen von der Landesregierung festzusetzen.

§ 66

Überstellung

- (1) Wird ein Vertragslehrer aus dem Entlohnungsschema II L in ein anderes Entlohnungsschema überstellt, so ist der für die neue Entlohnungsgruppe geltende Vorrückungstichtag so zu ermitteln, als ob der Vertragsbedienstete bzw. Vertragslehrer in diesem Zeitpunkt in die neue Entlohnungsgruppe aufgenommen worden wäre.
- (2) Wird aus Anlaß der Überstellung das Beschäftigungsausmaß herabgesetzt oder lag das bisherige Beschäftigungsausmaß über der für Vollbeschäftigung im Entlohnungsschema I L vorgeschriebenen Höchstwochenstundenzahl, ist bei Anwendung des § 19 Abs. 8 die Ergänzungszulage von dem Monatsentgelt zu be-

rechnen, das dem Vertragslehrer im Entlohnungsschema II L unter Zugrundelegung des neuen Beschäftigungsausmaßes, höchstens jedoch des für Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Beschäftigungsausmaßes, gebührt hätte.

§ 67

Auszahlung der Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas II L

(1) Die Jahresentlohnung des Entlohnungsschemas II L ist in gleich hohen Teilbeträgen als Monatsentgelt auszusahlen.

(2) Wird die Zeit der Hauptferien von der Dauer des Dienstverhältnisses nicht erfaßt, so gebührt dem Vertragslehrer anstelle dieses Monatsentgeltes ein Monatsentgelt, das sich ergeben hätte, wenn für jeden Monat der Unterrichtserteilung ein Zehntel der Jahresentlohnung ausgezahlt worden wäre.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind auf die Zulagen sinngemäß anzuwenden.

§ 68

Vergütung für Mehrdienstleistung

(1) Soweit die folgenden Absätze nicht anderes bestimmen, ist § 61 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbeamte geltenden Fassung auf Vertragslehrer sinngemäß anzuwenden.

(2) Ein teilbeschäftigter Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L kann, wenn der Unterricht sonst nicht sichergestellt ist, in einem seine vertraglich bestimmte Lehrverpflichtung überschreitenden Ausmaß zur Vertretung eines vorübergehend an der Erfüllung seiner lehramtlichen Pflichten oder seiner Erziehertätigkeit gehinderten Lehrers herangezogen werden. Soweit dadurch eine volle Lehrverpflichtung nicht überschritten wird, ist auf die Vergütung § 61 Abs. 9 Z. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 in Verbindung mit § 61 Abs. 9 Z. 1 des Gehaltsgesetzes 1956, jeweils in der für Landesbeamte geltenden Fassung, sinngemäß anzuwenden.

(3) Ein Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L kann unter den Voraussetzungen des Abs. 2 erster Satz zur Vertretung herangezogen werden. Für jede Stunde einer solchen Vertretung gebührt ihm 1,92 % der für eine entsprechende Jahreswochenstunde gebührenden Jahresentlohnung.

§ 69

Ansprüche bei Dienstverhinderung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L

(1) Für die Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L gelten anstelle des § 29 die Bestimmungen nachstehender Absätze.

(2) Ist der Vertragslehrer nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Monatsentgelt und die Haushaltszulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen. In besonderen Ausnahmefällen kann dem Vertragslehrer über den angegebenen Zeitraum hinaus bis zur Dauer von weiteren 42 Kalendertagen das Monatsentgelt und die Haushaltszulage in voller Höhe zuerkannt werden, wenn seine weitere Verwendung infolge seiner besonderen Eignung für die übertragenen Pflichten oder mangels eines anderen Bewerbers unbedingt nötig ist.

(3) Dauert die Dienstverhinderung über den im Abs. 2 bestehenden Zeitraum hinaus an, so gebührt dem Vertragslehrer für den gleichen Zeitraum 25 % des Monatsentgeltes, der Haushaltszulage und allfälligen (pauschalierten) Nebengebühren. Die Bestimmungen über das Ruhen der Nebengebühren (§ 28) werden dadurch nicht berührt.

(4) Die Leistungen des Dienstgebers nach den Abs. 2 und 3 sind in jedem Fall mit dem Ende des Dienstverhältnisses einzustellen.

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

(6) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf des Zeitraumes, für welchen der Vertragslehrer aufgrund der Abs. 2 und 3 entlohnt wird, es sei denn, daß vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde.

(7) Den weiblichen Vertragslehrern gebühren für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der dem Beschäftigungsmaß vor Einstellung der Bezüge aus Anlaß der Mutterschaft entsprechenden Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf diese Bezüge, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 % dieser Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinn des Abs. 2.

(8) § 30 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Dienstbefreiung als Dienstverhinderung im Sinn der Abs. 2 bis 6 gilt.

§ 70

Ferien und Urlaub

Auf Ferien und Urlaub der Vertragslehrer ist anstelle der §§ 33 bis 45 dieses Landesgesetzes § 56 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

§ 71

Kündigung der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L

(1) Die Kündigungsbeschränkung des § 53 Abs. 2 Z. 7 gilt nicht für teilbeschäftigte Vertragslehrer.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile einen Monat und endet mit dem Ablauf eines Kalendermonats. § 55 Abs. 2 ist auf die Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L nicht anzuwenden.

§ 72

Abfertigung der Vertragslehrer

(1) § 56 Abs. 2 Z. 1 ist nicht anzuwenden, wenn das Dienstverhältnis auf die Dauer von Unterrichtsperioden (§ 62 Abs. 3) eingegangen und ohne Unterbrechung erneuert oder verlängert wurde. Schulferien gelten dabei nicht als Unterbrechung im Sinn dieser Bestimmung.

(2) Für die Bemessung der Abfertigung sind diese Dienstzeiten wie Zeiten eines einzigen durchgehenden Dienstverhältnisses zu behandeln; eine Abfertigung gebührt daher nach Abs. 1 in Verbindung mit § 56 lediglich am Ende dieser gesamten Periode.

(3) Bei Vertragslehrern sind der Bemessung der Abfertigung anstelle des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes und der Haushaltszulage das Monatsentgelt und die Haushaltszulage zugrunde zu legen, die sich - bei Anwendung der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses maßgebenden Entgeltansätze - aus dem Durchschnitt der Wochenstunden der letzten 24 Kalendermonate ergeben.

3. ABSCHNITT

§ 73

**Anwendung sonstiger landesrechtlicher und
bundesrechtlicher Vorschriften**

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

1. den Dienstpostenplan,
 2. die Dienstausbildung und Fortbildung sowie die Dienstprüfung,
 3. die Funktionstitel und
 4. die Außerdienststellung
- sinngemäß anzuwenden.

(2) Folgende bundesrechtliche Vorschriften sind - unbeschadet ihrer Geltung für Vertragsbedienstete, die in Betrieben tätig sind - auch auf jene Vertragsbediensteten anzuwenden, die nicht in Betrieben tätig sind:

1. Mutterschutzgesetz 1979,
2. Eltern-Karenzurlaubsgesetz.

§ 74

Verweisungen

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

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

- Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl.Nr. 177/1966, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 523/1993;
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 335/1993;
- Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 502/1993;
- Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 502/1993;
- Ärztegesetz 1984, BGBl.Nr. 373, in der Fassung der Kundmachung BGBl.Nr. 851/1992;
- Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 111/1993;
- Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl.Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 833/1992;
- Entwicklungshelfergesetz, BGBl.Nr. 574/1983;
- Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl.Nr. 376, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 531/1993;
- Gehaltskassengesetz 1959, BGBl.Nr. 254, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 104/1985;

- Hausbesorgergesetz, BGBl.Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 833/1992;
- Heeresversorgungsgesetz, BGBl.Nr. 27/1964, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 110/1993;
- Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl.Nr. 152, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 110/1993;
- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz BGBl.Nr. 302/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 519/1993;
- Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl.Nr. 172, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 612/1983;
- Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz, BGBl.Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 250/1970;
- Mutterschutzgesetz 1979, BGBl.Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 833/1992;
- Opferfürsorgegesetz, BGBl.Nr. 183/1947, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 335/1993;
- Schauspielergesetz, BGBl.Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 502/1993;
- Schulpflichtgesetz 1985, BGBl.Nr. 76, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 513/1993;
- Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl.Nr. 145/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 628/1991;
- Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl.Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 518/1993;
- Wehrgesetz 1990, BGBl.Nr. 305, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 690/1992;
- Zivildienstgesetz 1986, BGBl.Nr. 679, in der Fassung der Kundmachung BGBl.Nr. 597/1993.

4. ABSCHNITT

§ 75

Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Landesgesetz tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Landesgesetzes im Landesgesetzblatt für Oberösterreich folgenden Monatsersten in Kraft; die §§ 33 bis 47 treten mit 1. Jänner 1994 in Kraft.

(2) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes bestehende Dienstverträge, nach denen die Bestimmungen der Allgemeinen Dienstordnung für Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich (Landtagsbeschluß vom 4.12.1952, verlautbart in der Amtlichen Linzer Zeitung Folge 3/1953) und ihre Durchführungsbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung fanden, gelten als Dienstverträge im Sinn dieses Landesgesetzes.

(3) Verordnungen auf Grund dieses Landesgesetzes können bereits ab dem auf seine Kundmachung folgenden Tag erlassen werden; sie treten frühestens mit Inkrafttreten dieses Landesgesetzes in Kraft. Im Laufe des Jahres 1994 können Verordnungen rückwirkend mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes in Kraft gesetzt werden.

(4) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes geltende Sonderregelungen behalten als Sonderregelungen im Sinn des § 58 ihre Rechtswirksamkeit.

(5) § 3 Abs. 2 und 3, § 11 und § 55 Abs. 4 Z. 1 lit a und c und Z. 2 treten mit Inkrafttreten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft, sofern dieser Zeitpunkt nach dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt liegt.

(6) § 24 Abs. 2 Z. 1 gilt für Überstunden, die nach Ablauf des 31. Dezember 1994 geleistet werden. Für Überstunden, die in der Zeit vom 1. Jänner 1993 bis zum 31. Dezember 1994 geleistet werden, gilt § 24 Abs. 2 Z. 1 mit der Abweichung, daß sie im Verhältnis 1 : 1,25 in Freizeit auszugleichen sind. Überstunden, die vor dem 1. Jänner 1993 geleistet wurden,

sind abweichend vom § 24 Abs. 2 entweder im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.