



## **ANLAGE 1: Dienstordnung**

---

### **INHALTSVERZEICHNIS**

#### **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Dienstort
- § 3 Dienstgeber
- § 4 Allgemeine Dienstpflichten
- § 5 Anstellungserfordernisse
- § 6 Nebenbeschäftigung
- § 7 Sonderverträge
- § 8 Beendigung des Dienstverhältnisses

#### **2. Abschnitt: Entlohnung**

- § 9 Monatsbezug
- § 10 Sonstige Geldleistungen
- § 11 Sozialleistungen und Kinderbeihilfe
- § 12 Zuordnung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
- § 13 Gehaltsstufen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
- § 14 Verwendungsgruppen für das Verwaltungspersonal
- § 15 Vordienstzeitenanrechnung für das Verwaltungspersonal
- § 16 Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen
- § 17 Funktionszulage
- § 18 Gehaltszulage für das Verwaltungspersonal
- § 19 Verwendungsänderungen

#### **3. Abschnitt: Arbeitszeit**

- § 20 Arbeitszeitbestimmungen für das Lehrpersonal
- § 20a Arbeitszeitbestimmungen für das sonstige wissenschaftliche und künstlerische Personal
- § 21 Arbeitszeitbestimmungen für das Verwaltungspersonal
- § 22 Überstundenregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
- § 23 Überstundenregelung für das Verwaltungspersonal
- § 24 Dienstverhinderung
- § 25 Dienstfreistellung, Betriebsausflug
- § 26 Ferienregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
- § 27 Urlaubsbestimmungen für das Verwaltungspersonal

## **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die Dienstordnung gilt für die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Anton Bruckner Privatuniversität stehenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.
- (2) Beschäftigte mit freien Dienstverträgen, Werkverträgen sowie Lehrlinge, Praktikanten und Volontäre sind vom Wirkungsbereich dieser Dienstordnung nicht umfasst.
- (3) In den Dienstverträgen ist diese Dienstordnung i.d.j.g.F. als Bestandteil des Dienstvertrags zu erklären.
- (4) Über diese Dienstordnung hinaus gelten die entsprechenden bundesgesetzlichen Vorschriften; insbesondere das AngestelltenG i.d.j.g.F., das UrlaubsG i.d.j.g.F. und das ABGB.

### **§ 2 Dienstort**

Dienstort ist Linz. Im Dienstvertrag kann ein anderer Dienstort festgelegt werden. Aus wichtigen Gründen und unter Berücksichtigung ihrer oder seiner persönlichen Verhältnisse kann eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer an einen anderen Dienstort versetzt werden.

### **§ 3 Dienstgeber**

- (1) Dienstgeber ist die Anton Bruckner Privatuniversität.
- (2) Die Dienstgeberaufgaben werden durch die Rektorin oder den Rektor bzw. durch die von ihr oder ihm mit der Ausübung dieser Aufgaben bzw. Befugnisse beauftragten Personen wahrgenommen.
- (3) Die Dienstgeberaufgaben gegenüber der Rektorin oder dem Rektor übt der Rat aus.

### **§ 4 Allgemeine Dienstpflichten**

- (1) Die unter § 1 Abs. 1 genannten Personen (in der Folge kurz: Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer) sind verpflichtet, im Rahmen ihres Aufgabenbereichs zur Erreichung der Ziele der Anton Bruckner Privatuniversität beizutragen und die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Wissen und Können wahrzunehmen.
- (2) Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind, auch nach Ende des Dienstverhältnisses, zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Dienstes bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Anton Bruckner Privatuniversität gelegen ist, verpflichtet.

### **§ 5 Anstellungserfordernisse**

- (1) Allgemeine Anstellungserfordernisse sind:
  - a. volle Handlungsfähigkeit,

- b. persönliche, gesundheitliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind,
  - c. Vollendung des 18. Lebensjahres; davon kann in Ausnahmefällen abgesehen werden.
- (2) Zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung gemäß Abs. 1 lit. b kann ein Gutachten eines Betriebsarztes oder Vertrauensarztes des Dienstgebers eingeholt werden.
- (3) Die besonderen Anstellungserfordernisse ergeben sich aus der Definition der Verwendungsgruppen gemäß § 12.

## **§ 6 Nebenbeschäftigung**

Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur nach vorheriger Genehmigung durch den Dienstgeber ausüben.

## **§ 7 Sonderverträge**

In Ausnahmefällen können in Dienstverträgen Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieser Dienstordnung abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

## **§ 8 Beendigung des Dienstverhältnisses**

Für die Beendigung des Dienstverhältnisses gelten die entsprechenden bundesgesetzlichen Vorschriften i.d.j.g.F. (AngestelltenG bzw. ABGB).

# **2. Abschnitt: Entlohnung**

## **§ 9 Monatsbezug**

- (1) Der Monatsbezug setzt sich aus dem monatlichen Gehalt, einer allfälligen Gehaltszulage und einer allfälligen Funktionszulage zusammen.
- (2) Der Monatsbezug und allfällige sonstige Geldleistungen werden für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer am 15. des Monats ausbezahlt. Die Auszahlung ist durch Überweisung auf ein von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer bekannt zu gebendes Konto bei einer Kreditunternehmung im Inland durchzuführen. Die Überweisung hat so zeitgerecht zu erfolgen, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer am Auszahlungstag über die Geldleistungen verfügen kann.
- (3) *[entfallen]*
- (4) Außer dem Monatsbezug gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezugs einschließlich der allfälligen Kinderbeihilfe. Die Sonderzahlungen werden zum 15. März, 15. Juni, 15. September und 15. November ausbezahlt.
- (5) Gebührt der Monatsbezug nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Bezugs, ist die anteilige Berechnung in sinngemäßer Anwendung des § 5 Abs. 5

Oö. GG 2001 durchzuführen.

- (6) Teilzeitbeschäftigte erhalten den ihrer Lehrverpflichtung bzw. Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsbezugs und der allfälligen Kinderbeihilfe.

### **§ 10 Sonstige Geldleistungen**

- (1) Für den Ersatz der Reisekosten bei Dienstreisen gilt die Oö. Landes-Reisegebührevorschrift i.d.j.g.F. sinngemäß.
- (2) Ein Fahrtkostenzuschuss wird in sinngemäßer Anwendung der Oö. Reisegebührevorschrift i.d.j.g.F. gewährt.
- (3) Für Reisen, die eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer in privater Verantwortung in der Freizeit durchführt, kann von der Rektorin oder vom Rektor in Ausnahmefällen eine Kostenbeteiligung gewährt werden, wenn ein dienstliches Interesse gegeben ist.
- (4) Für Abfertigungen gelten die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) i.d.j.g.F.
- (5) Belohnungen können im Rahmen der budgetären Möglichkeiten für außergewöhnliche Dienstleistungen gewährt werden.
- (6) Für Nebengebühren des Verwaltungspersonals (Überstundenvergütung, Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, Sonn- und Feiertagsabgeltung, Dienstvergütung, Aufwandsvergütung) gelten die Bestimmungen des 4. Abschnitts des Oö. GG 2001 i.d.j.g.F. mit Ausnahme des § 32 Abs. 5 sinngemäß. Für die Überstunden gelten §§ 21 und 23 dieser Dienstordnung.

### **§ 11 Sozialleistungen und Kinderbeihilfe**

- (1) Die Kinderbeihilfe wird unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 50 Oö. GG 2001 i.d.j.g.F. gewährt.
- (2) Der Rat kann in Anlehnung an die Regelungen für Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich Richtlinien für die Gewährung von Sozialleistungen erlassen. Auf ihre Gewährung oder Weitergewährung besteht kein Rechtsanspruch.
- (3) Die Inanspruchnahme des Betriebsrestaurants des Landes Oberösterreich ist zu den vom Land Oberösterreich festgelegten Bedingungen möglich.

### **§ 12 Zuordnung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals**

- (1) Das wissenschaftliche und künstlerische Personal setzt sich aus folgenden Gruppen zusammen:
  - a. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nachweislich habitationsadäquate Leistungen erbracht haben und nach ordnungsgemäßer Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß Berufsordnung auf einer entsprechend ausgewiesenen

Planstelle in einem voll- oder teilbeschäftigten Dienstverhältnis vorwiegend Unterricht in einem zentralen künstlerischen oder wissenschaftlichen Fach erteilen.

Der Universitätsprofessor bzw. die Universitätsprofessorin hat insbesondere

1. dieses Fach in Forschung und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre zu vertreten und zu fördern sowie sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, der er/sie zugeteilt ist, zu beteiligen;
2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.

Ausnahmen davon können im Einzelvertrag vorgesehen werden.

- b. assoziierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nachweislich habitationsadäquate Leistungen erbracht haben.

Das Arbeitsverhältnis als assoziierte Universitätsprofessorin bzw. assoziierter Universitätsprofessor umfasst das Recht, die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in ihrem bzw. seinem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen.

Die assoziierte Universitätsprofessorin bzw. der assoziierte Universitätsprofessor / hat insbesondere

1. selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und und/oder sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben und/oder Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, dem sie bzw. er zugeteilt ist, zu beteiligen;
2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende, insbesondere Diplomanden/Diplomandinnen und Dissertanten/Dissertantinnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.

Ausnahmen davon können im Einzelvertrag vorgesehen werden.

- c. Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sind wissenschaftliche oder künstlerische Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen getroffen wurde.

1. Die Universität kann einem/einer wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter gemäß lit. d oder e den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert

nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

2. Will die Universität ein Anbot nach Z. 1 stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten
  - eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 5 Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG),
  - einer Karenz nach dem MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG),
  - der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes;
  - einer gemäß Z 3 zu berechnenden Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15h MSchG oder § 8 VKG, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ausbildungszwecken, der Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung oder der Erfüllung anderer Leistungen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erreichung einer Qualifikation oder Karrierestufe erforderlich sind, eingegangen wurde und soweit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dieser Verlängerung zugestimmt hat;
  - einer Karenzierung zur Ausübung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit, soweit diese Tätigkeit nicht überwiegend der Erreichung der im Rahmen des betreffenden befristeten Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Qualifikationen (z. B. Dissertation, Habilitation) dient;
  - im Falle der Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung nach Begründung eines zu Ausbildungszwecken abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses abhängig vom Beschäftigungsausmaß derart, dass die ursprünglich vereinbarte Ausbildungsdauer entsprechend angepasst wird.Verlängerungszeiträume gemäß Spiegelstrich 1 und 2 dürfen zusammen drei Jahre, solche nach Spiegelstrich 5 ein Jahr nicht überschreiten.
3. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbot nach Z. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind.

Die Universität hat der Assistenzprofessorin bzw. dem Assistenzprofessor ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen des Assistenzprofessors bzw. der Assistenzprofessorin auch mit dem Betriebsrat zu beraten.
4. Für den Zeitraum, für den eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde (einschließlich einer allfälligen Verlängerung um Zeiten nach Z 2 Spiegelstriche 1 bis 4), ist eine Kündigung durch die Universität nur in folgenden Fällen möglich:
  - wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin seine bzw. ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
  - wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine Nebenbeschäftigung ausübt, durch deren Ausübung arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen der Universität beeinträchtigt werden, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;

- wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin zur Leistung der vereinbarten und angemessenen Dienste unfähig ist;
- wenn sich erweist, dass das Verhalten der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers den dienstlichen Interessen der Universität abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt.

Wird innerhalb von zwei Jahren kein Anbot nach Z. 1 gestellt oder kommt in dieser Zeit keine Qualifizierungsvereinbarung zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde.

5. Erreicht die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist entsprechend ihrer bzw. seiner Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „assoziierte Universitätsprofessorin“ bzw. „assoziiertes Universitätsprofessor“. Der Arbeitsvertrag ist insoweit anzupassen. Erreicht die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.
  6. Durch Betriebsvereinbarung können Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen aufgestellt werden.
- d. Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturers:
1. Senior Scientists sind wissenschaftliche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums oder Doktors-/Ph.D.-Studiums für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche Verwendung an der Universität aufgenommen werden. Dazu gehören auch Personen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen Projekten mitarbeiten, die von Dritten finanziell gefördert werden.
  2. Senior Artists sind künstlerische Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums oder Doktors-/Ph.D.-Studiums für eine nicht nur vorübergehende künstlerische Verwendung in Lehre und Entwicklung und Erschließung der Künste an der Universität aufgenommen werden. Entwicklung und Erschließung der Künste ist Erkenntnisgewinn und Methodenentwicklung mit ästhetischen und künstlerischen im Unterschied zu wissenschaftlichen Erkenntnisprozessen, wobei künstlerisches Handeln das wesentliche Mittel dafür darstellt und als intrinsischer Bestandteil des Forschungsprozesses zu verstehen ist. Zu dieser Gruppe gehören auch Personen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses an künstlerischen Projekten im Rahmen von Entwicklung und Erschließung der Künste mitarbeiten, die von Dritten finanziell gefördert werden.
  3. Senior Lecturers sind wissenschaftliche oder künstlerische Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Z. 1 oder 2, die überwiegend in der Lehre eingesetzt werden.

Der für eine Verwendung vorgesehene Abschluss eines Studiums kann bei künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden.

Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturers haben insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

1. Mitarbeit bei Forschungsaufgaben und/oder Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, bei Lehr- und Verwaltungsaufgaben, die der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, obliegen;
2. Mitarbeit bei Prüfungen;
3. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;
4. Betreuung von Studierenden;
5. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
6. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen.

Ausnahmen davon können im Einzelvertrag vorgesehen werden.

Zur selbständigen Lehrtätigkeit (Durchführung von Lehrveranstaltungen) gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

- e. Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten sind wissenschaftliche/künstlerische Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis dient zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/künstlerischen Bildung, im Falle einer Aufnahme als Postdoc auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Professorinnen- oder Professorenstelle.

Der für eine Verwendung vorgesehene Abschluss eines Studiums kann bei künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden.

Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten haben insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

1. Mitarbeit bei Forschungsaufgaben/Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, bei Lehr- und Verwaltungsaufgaben, die der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, obliegen;
2. Mitarbeit bei Prüfungen;
3. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;
4. Betreuung von Studierenden;
5. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
6. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen.

Ausnahmen davon können im Einzelvertrag vorgesehen werden.



Zur selbständigen Lehrtätigkeit (Durchführung von Lehrveranstaltungen) gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

- f. Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Soweit Bestimmungen des Geldgebers/der Geldgeberin nicht entgegenstehen, können Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter mit ihrer Zustimmung sowie Zustimmung der Projektleiterin bzw. des Projektleiters im Rahmen ihrer Arbeitszeit auch zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen herangezogen und mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden.
- g. Lektorinnen und Lektoren sind teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Fach betraut sind, welche üblicherweise auch mit folgenden Tätigkeiten verbunden sind: der Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, der Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, der Abnahme von Prüfungen über Lehrveranstaltungen, der Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie der mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundenen Verwaltungstätigkeit. Das Arbeitsverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Dauer eines Semesters oder eines Vielfachen davon abzuschließen, sofern es sich nicht um Vertretungen handelt oder der Lektor bzw. die Lektorin selbst nur für einen kürzeren Zeitraum zur Verfügung steht.
- h. Studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-) Studium noch nicht abgeschlossen haben. Sie haben nach Maßgabe des Arbeitsvertrages bei Lehrveranstaltungen, bei wissenschaftlichen/künstlerischen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden, bei Verwaltungstätigkeiten und bei der Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen nach Anweisung ihres bzw. ihrer Dienstvorgesetzten mitzuwirken. Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf ausgenommen in der lehrrveranstaltungs-freien Zeit 20 Stunden nicht überschreiten. Arbeitsverhältnisse mit Studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enden längstens nach einer Gesamtdauer von vier Jahren.

(2) Das wissenschaftliche und künstlerische Personal wird nach den folgenden Bestimmungen entlohnt:

- Leiterinnen und Leiter von wesentlichen Bereichen der Universität (z.B. Rektorin oder Rektor, Studiendekanin oder Studiendekan, Institutsdirektorin oder Institutsdirektor, Leiterin oder Leiter der Doktoratsschule) nach Gehaltsgruppe A,
- Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren nach Gehaltsgruppe B, (Sofern es sich um international anerkannte höchstrangige Künstlerpersönlichkeiten

bzw. Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit herausragender fachlicher Qualifikation und außerordentlichen Erfolgen in der Lehre handelt, besteht die Möglichkeit der Entlohnung in Gehaltsgruppe A),

- assoziierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren nach Gehaltsgruppe C+, sofern die entsprechend ausgewiesene Planstelle eine Habilitation voraussetzt, ansonsten nach Gehaltsgruppe C,
- Senior Lecturer nach Gehaltsgruppe C+, sofern die entsprechend ausgewiesene Planstelle mindestens 11 Unterrichtsstunden in zentralen künstlerischen Fächern umfasst, ansonsten nach Gehaltsgruppe C,
- Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sowie Lektorinnen und Lektoren nach Gehaltsgruppe C,
- Senior Scientists, Senior Artists, Universitätsassistentinnen und -assistenten sowie Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter (nach Abschluss eines für die Verwendung in Betracht kommenden Master- oder Diplomstudiums) bei Abschluss des Arbeitsvertrags nach Gehaltsgruppe D;
- nicht in Gehaltsgruppe D einzureihende Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter nach Gehaltsgruppe E;
- Studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Gehaltsgruppe F.

(3) Die jeweiligen Gehaltsgruppen entsprechen folgenden Funktionslaufbahnen (LD) gemäß dem Oö. GG 2001 i.d.j.g.F.:

Gehaltsgruppe	Funktionslaufbahn (LD)
A	6
B	8
C+	9
C	10
E	18
F	21

(4) Der monatliche Bruttobezug in der Gehaltsgruppe D beträgt Euro 3.277,30. Dieser Betrag erhöht sich

- a. nach dreijähriger Tätigkeit auf Euro 3.885,20. Die Dreijahresfrist verkürzt sich um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen nachgewiesen werden;
- b. nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. a oder bei Vorliegen eines Doktorates, das Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses war (Postdoc-Stelle), auf Euro 4.351,90;
- c. nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. b auf Euro 4.808,70;
- d. nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach lit. c auf Euro 5.054,40.

Diese Bruttobezüge gelten für eine Vollbeschäftigung. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Teil. Mit dem Bruttobezug sind sämtliche Leistungen der Dienstnehmerin bzw. des

Dienstnehmers in quantitativer und qualitativer Hinsicht abgegolten, die in der Arbeitszeit erbracht werden.

Zu den vorgenannten Leistungen gehören auch selbständige Lehrtätigkeiten (einschließlich der Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen über Lehrveranstaltungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit).

Diese Bruttobezüge erhöhen sich jährlich ab dem 1.1.2024 um den jeweils vom Land Oberösterreich beschlossenen Gehaltsabschluss.

### **§ 13 Gehaltsstufen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal**

- (1) Die Gehaltsstufe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis d und h der Satzung bestimmt sich nach dem Lebensalter, wobei die Gehaltsstufe 1 ab Vollendung des 22. Lebensjahres anfällt. Im Übrigen gilt § 16 für die Vorrückung sinngemäß.
- (2) Die Gehaltsstufen des in Gehaltsgruppe D eingereihten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ergeben sich aus § 12 Abs. 4.
- (3) Das in Gehaltsgruppen E und F eingereichte wissenschaftliche und künstlerische Personal beginnt das Dienstverhältnis jedenfalls in Gehaltsstufe 1. Im Übrigen gilt § 16 für die Vorrückung sinngemäß.

### **§ 14 Verwendungsgruppen für das Verwaltungspersonal**

Das Verwaltungspersonal wird in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Oö. Gehaltsgesetzes 2001 (Oö. GG 2001) i.d.j.g.F. sowie der Oö. Einreichungsverordnung (Oö. EV) i.d.j.g.F bewertet, eingereiht und entlohnt. In Zweifelsfällen kann ein Gutachten der Personalabteilung des Amtes der Oö. Landesregierung eingeholt werden.

### **§ 15 Vordienstzeitenanrechnung für das Verwaltungspersonal**

- (1) Vordienstzeiten sind Zeiten, die nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen sind:
- (2) Bis zu maximal 10 Jahren werden angerechnet:
  - a. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,
  - b. Zeiten, die in einem einschlägigen Dienstverhältnis oder im Rahmen einer einschlägigen selbständigen Erwerbstätigkeit zurückgelegt werden.
- (2a) Eine Berufstätigkeit - über der Geringfügigkeitsgrenze - ist einschlägig im Sinn des Abs. 2 lit. b, wenn sie fachliche Erfahrung vermittelt, durch die
  1. fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder
  2. erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist.

Eine Berufstätigkeit, die im Rahmen eines Werkvertrags, freien Dienstverhältnisses, Lehr- oder Forschungsauftrags bzw. im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit außerhalb eines dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ist, ist nur dann einschlägig, wenn

diese Tätigkeit im Hauptberuf ausgeübt wurde und ein bei einer hauptberuflichen, unselbstständigen Tätigkeit vergleichbarer Erfahrungsgewinn erreicht wurde. Zeiten einer Karenzierung oder die bloß teilweise Einschlägigkeit einer Tätigkeit sind, genauso wie niederwertigere Tätigkeiten, nicht anzurechnen.

- (2b) Das Ausmaß der maximal anrechenbaren einschlägigen Berufserfahrung ist mit einem niedrigeren Höchstausmaß festgelegt, wenn bei einer durchschnittlichen Betrachtung eine kürzere einschlägige Berufstätigkeit im obigen Sinn für die Verwendung ausreichend ist:
1. für die Funktionslaufbahnen LD 25 und 24: bis zu maximal 18 Monate;
  2. für die Funktionslaufbahnen LD 23 bis 20: bis zu maximal 36 Monate.
  3. für die Funktionslaufbahnen LD 19 und 18 (ausgenommen Facharbeiter\*innen und Sachbearbeiter\*innen): bis zu maximal 48 Monate.

In diesen Fällen gilt eine Tätigkeit schon dann als einschlägig, wenn diese zumindest eine qualifiziertere oder routiniertere Verwendungsmöglichkeit erlaubt als bei Personen, die bislang keine derartigen Tätigkeiten verrichtet haben.

- (3) Maximal mit bis zu vier Jahren werden angerechnet:  
für die Verwendung erforderliche Zeiten einer akademischen Ausbildung oder einer vergleichbaren beruflichen Qualifizierung.  
Ausbildungen bzw. Tätigkeiten, bei denen die Ausbildung im Vordergrund steht (etwa Lehrverhältnisse), stellen keine anrechenbaren Vordienstzeiten dar.
- (4) Zusätzlich können sonstige besondere für die aus dem Dienstverhältnis zur Anton Bruckner Privatuniversität erwachsenden Aufgaben förderliche und erfolgreiche Tätigkeiten im Ausmaß von bis zu vier Jahren als Vordienstzeit angerechnet werden.
- (5) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat alle vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten nach Abs. 1 bis 4 ehestens nach Dienstantritt mitzuteilen und nachzuweisen. Der Dienstgeber hat auf Grund dieser Mitteilung und bei Vorliegen entsprechender Nachweise die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten im Dienstvertrag schriftlich festzulegen. Mit der Unterfertigung des Dienstvertrags ist dieser auch hinsichtlich der anzurechnenden Vordienstzeit verbindlich und ein späterer Antrag oder ein späteres Ansuchen auf Anrechnung von Vordienstzeiten unzulässig.

## **§ 16 Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen**

- (1) Je Verwendungsgruppe gibt es 15 Gehaltsstufen. Die Gehaltsstufe ergibt sich aus dem Vorrückungstichtag.
- (2) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer rückt
- a. von den Gehaltsstufen 1 bis 5 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils zwei Jahren,
  - b. ab Erreichen der Gehaltsstufe 6 bis zur Gehaltsstufe 10 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils drei Jahren,
  - c. ab Erreichen der Gehaltsstufe 11 in die jeweils nächsthöhere vorgesehene Gehaltsstufe nach jeweils vier Jahren vor.
- (3) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zwei-, drei- oder vierjährigen Zeitraums

folgenden Monatsersten statt.

### **§ 17 Funktionszulage**

- (1) Der Rektorin oder dem Rektor gebührt für die Dauer der Verwendung eine Funktionszulage in der Höhe von 24 % der Gehaltsgruppe A in der gleichen Gehaltsstufe.
- (2) Den Vizerektorinnen oder den Vizektoren aus dem Kreis des Lehrpersonals gebührt für die Dauer der Verwendung eine Funktionszulage in der Höhe von 5 % der Gehaltsstufe 10 der Gehaltsklasse A je in die Lehrverpflichtung eingerechneten Stunde gemäß § 20 Abs. 3 bis zu einem Gesamtausmaß von höchstens 15 Stunden. Die jeweilige Grundeinstufung hinsichtlich der Lehrtätigkeit bleibt für die Dauer der Verwendung bestehen.
- (2a) Vizerektorinnen oder Vizektoren aus dem Kreis des Verwaltungspersonals werden für die Dauer der Verwendung in der Höhe ihres jeweiligen Beschäftigungsausmaßes als Vizerektorin oder Vizerektor nach Gehaltsgruppe A entlohnt.
- (3) Der Studiendekanin oder dem Studiendekan gebührt für die Dauer der Verwendung eine Funktionszulage in der Höhe von 6 % der Gehaltsgruppe A in der gleichen Gehaltsstufe.
- (4) Durch die Funktionszulage nach Abs. 1 bis 3 sind alle mit der jeweiligen Funktion verbundenen quantitativen und qualitativen Mehrleistungen abgegolten.

### **§ 18 Gehaltszulage für das Verwaltungspersonal**

- (1) Für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nicht abgegolten sind, kann eine Gehaltszulage gewährt werden, wenn wichtige Interessen der Anton Bruckner Privatuniversität dies erfordern.
- (2) Bei der Bemessung ist insbesondere auf die Art der besonderen Tätigkeit, die damit verbundenen Anforderungen sowie auf die bestehende Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Gehaltszulage ist in einem Prozentsatz der Differenz zwischen dem Gehalt der Gehaltsstufe und Verwendungsgruppe, in der sich die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer befindet, zum Gehalt der jeweils nächsthöheren Verwendungsgruppe, bezogen auf die entsprechende Gehaltsstufe, festzusetzen und darf die volle Differenz nicht übersteigen.

### **§ 19 Verwendungsänderungen**

- (1) Ändert sich die Verwendung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers, gebührt ihr oder ihm der der neuen Verwendung entsprechende Monatsbezug, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Abs. 1 gilt nicht:
  - a. für in der Funktion liegende Vertretungsaufgaben,
  - b. für Vertretungen im Lehrbereich,
  - c. für die Vertretung in den Aufgaben der Institutsdirektorin oder des Institutsdirektors, die weniger als 6 aufeinanderfolgende Kalendermonate dauert,

- d. für Vertretungen im Verwaltungsbereich, die weniger als 30 aufeinanderfolgende Kalendertage dauern,
  - e. für Urlaubsvertretungen.
- (3) Ändert sich die Verwendung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers jedoch zu ihren oder seinen Lasten aus Gründen, die von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer nicht zu vertreten sind, so wird zur Erreichung des bisherigen Monatsbezugs eine durch Vorrückung oder Überstellung aufsaugbare Gehaltszulage gewährt.
- (4) Gründe, die von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer nicht zu vertreten sind, sind insbesondere
- a. Organisationsänderungen,
  - b. Krankheit oder Behinderung, wenn sie nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt worden sind,
  - c. das überwiegende Interesse des Dienstgebers.
- (5) Höherreihungen sind grundsätzlich nur nach Maßgabe des Dienstpostenplans möglich.

### **3. Abschnitt: Arbeitszeit**

#### **§ 20 Arbeitszeitbestimmungen für das Lehrpersonal**

- (1) Das Lehrpersonal gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis c, d (nur Senior Lecturers) und h der Satzung hat seiner im Dienstvertrag festgelegten Lehrverpflichtung nachzukommen. Die Tätigkeit der Lehrenden umfasst neben der Abhaltung von Lehrveranstaltungen die Betreuung und Beurteilung der Abschlussarbeiten, die notwendigen Vor- und Nachbereitungstätigkeiten, die Prüfungstätigkeit und die mit der Lehre unmittelbar verbundenen Forschungs- und Verwaltungstätigkeiten.
- (2) Die volle Lehrverpflichtung beträgt wöchentlich 22 Unterrichtsstunden. Mit der Erfüllung der Lehrverpflichtung und der mit ihr unmittelbar verbundenen oben genannten Tätigkeiten einer oder eines Lehrenden an der Anton Bruckner Privatuniversität ist ihre oder seine Arbeitszeitverpflichtung erfüllt.
- (3) Bestimmte administrative Tätigkeiten (z.B. Tätigkeit als Vizerektorin oder Vizerektor, Studiendekanin oder Studiendekan, Koordinationstätigkeiten) können in dem von der Rektorin oder vom Rektor bestimmten Ausmaß in die Lehrverpflichtung eingerechnet werden.
- (3a) Im Bereich der wissenschaftlichen Lehre können in dem von der Rektorin oder vom Rektor bestimmten Ausmaß auf Grundlage einer nach Anhörung des Senats vom Präsidium beschlossenen Richtlinie und nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit Forschungstätigkeiten in die Lehrverpflichtung eingerechnet werden.
- (4) Wenn die Auslastung mit pädagogischen Aufgaben vorübergehend nicht gegeben ist, kann die Anton Bruckner Privatuniversität die betroffene Lehrkraft zu Verwaltungstätigkeiten heranziehen, sofern sie für die Wahrnehmung solcher Aufgaben geeignet ist.
- (5) Bei der Berechnung der entsprechenden Anzahl von Verwaltungsstunden ist das Verhältnis der vollen Lehrverpflichtung zur Normalarbeitszeit einer vollbeschäftigten Verwaltungskraft zu Grunde zu legen.

- (6) Bei teilzeitbeschäftigten Lehrenden kann das Beschäftigungsausmaß je nach dem Bedarf der Anton Bruckner Privatuniversität innerhalb einer Bandbreite von 35 % des für sie ursprünglich vertraglich vereinbarten Beschäftigungsausmaßes erhöht oder vermindert werden. Das Ausmaß der Änderung darf jedoch höchstens 6 Unterrichtsstunden betragen. Das in Abs. 2 festgelegte Ausmaß der vollen Lehrverpflichtung darf dadurch nicht überschritten werden.
- (7) Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Arbeitszeit- sowie des Arbeitsruhegesetzes i.d.j.g.F.

### **§ 20a Arbeitszeitbestimmungen für das sonstige wissenschaftliche und künstlerische Personal**

- (1) Für das nicht in § 20 Abs. 1 genannte wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis c, d (nur Senior Lecturers) und h der Satzung gelten die Bestimmungen des Arbeitszeit- sowie des Arbeitsruhegesetzes i.d.j.g.F.
- (2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollbeschäftigung). Gesetzliche Wochentagsfeiertage sowie die Zeiten nach Abs. 1 vermindern jeweils die Wochenarbeitszeit im entsprechenden Ausmaß.
- (3) Die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit der jeweiligen Dienstnehmerin oder des jeweiligen Dienstnehmers sowie Pausen sind in Anhang A geregelt. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Arbeitszeit- sowie des Arbeitsruhegesetzes i.d.j.g.F.
- (4) Der 24. Dezember ist dienstfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.
- (5) Für alle Bediensteten gibt es eine „Zeitgutschrift“ in Höhe von 6,5 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die „Zeitgutschrift“ aliquot dem Beschäftigungsausmaß (zum 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres) errechnet.
- (6) Beim sonstigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist von folgendem Regelausmaß für wissenschaftliche und/oder künstlerische Lehre auszugehen, das vorbehaltlich des Abs. 7 und 8 im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Studienjahren zu erreichen ist:
  - Gehaltsgruppe D: zwei, ab der Einstufung in § 12 Abs. 4. lit. a: vier Semesterstunden.

Der Durchrechnungszeitraum für das Regelausmaß der Lehre beginnt mit jenem Semester, in dem die Lehrtätigkeit erstmals aufgenommen wird.

- (7) Abweichend von Abs. 6 dürfen
  - a. Universitätsassistenten und Universitätsassistentinnen und Senior Scientists im ersten Beschäftigungsjahr nur dann mit selbständiger Lehrtätigkeit betraut werden, wenn sie bereits nach § 12 Abs. 4. lit. a eingestuft sind oder die von der jeweiligen Universität angebotene didaktische Ausbildung absolviert haben;
  - b. Senior Artists in künstlerischen Fächern mit der im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegten Semesterstundenzahl betraut werden, die im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Studienjahren nicht mehr als 16 Stunden künstlerischer Lehre betragen darf;
  - c. Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter nur nach Maßgabe des § 12 Abs. 1 lit. f mit Lehrtätigkeiten betraut werden.
- (8) Auch bei einer Durchrechnung nach Abs. 6 darf die Betrauung mit wissenschaftlicher und/oder

künstlerischer Lehre in einem Semester folgendes Ausmaß nicht überschreiten:

1. Universitätsassistentinnen und -assistenten sowie Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter (nach Abschluss eines für die Verwendung in Betracht kommenden Master- oder Diplomstudiums: drei, ab der Einstufung in § 12 Abs. 4 lit. a: sechs Semesterstunden;
2. Senior Artists: 18 Semesterstunden; dieses Ausmaß ist aber nur zulässig, wenn es im unmittelbar vorangehenden oder im unmittelbar folgenden Semester auf das Ausmaß nach Abs. 7 lit. b ausgeglichen wird.

## **§ 21 Arbeitszeitbestimmungen für das Verwaltungspersonal**

- (1) Der 24. Dezember ist dienstfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer evangelischer Bekenntnisse sind auf ihren Antrag jährlich am Tag des Reformationsfestes vom Dienst zu befreien.
- (1a) Für alle Bediensteten gibt es eine „Zeitgutschrift“ in Höhe von 6,5 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die „Zeitgutschrift“ aliquot dem Beschäftigungsausmaß (zum 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres) errechnet.
- (2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollbeschäftigung). Gesetzliche Wochentagsfeiertage sowie die Zeiten nach Abs. 1 vermindern jeweils die Wochenarbeitszeit im entsprechenden Ausmaß.
- (3) Die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit der jeweiligen Dienstnehmerin oder des jeweiligen Dienstnehmers sowie Pausen sind in Anhang A geregelt. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Arbeitszeit- sowie des Arbeitsruhegesetzes i.d.j.g.F.
- (4) Der Anhang A kann durch Beschluss des Präsidiums im Einvernehmen mit der Dienstnehmervertretung geändert werden.

## **§ 22 Überstundenregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal**

- (1) In Ausnahmefällen und wenn es im dringenden Interesse der Anton Bruckner Privatuniversität gelegen ist, kann die Rektorin oder der Rektor Überstunden bzw. bei Teilzeitbeschäftigten zeitliche Mehrleistungen anordnen.
- (2) Für wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Verwendungsgruppe A sind mit dem Monatsbezug auch allfällige zeitliche Mehrleistungen abgegolten.
- (3) Die Abgeltung einer angeordneten Überstunde beträgt 1,37 % des Monatsbezugs, die Abgeltung einer angeordneten zeitlichen Mehrleistungsstunde einer oder eines Teilzeitbeschäftigten beträgt 1,20 % des Monatsbezugs.

## **§ 23 Überstundenregelung für das Verwaltungspersonal**

- (1) Überstunden sind von dem jeweils zuständigen Präsidiumsmitglied ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die nach Anhang A finanziell abzugelten oder in Freizeit auszugleichen sind.
- (2) Den auf Anordnung geleisteten Überstunden sind Überstunden gleichzuhalten, wenn



- a. die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen zur Anordnung der Überstunde Befugten nicht erreichen konnte,
  - b. die Leistung der Überstunde zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
  - c. die Notwendigkeit der Leistung der Überstunde nicht auf Umstände zurückgeht, die von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer, der die Überstunde geleistet hat, hätten vermieden werden können und
  - d. die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer diese Überstunde spätestens innerhalb einer Woche nach der Leistung schriftlich meldet; ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer durch ein unvorhergesehenes unabwendbares Ereignis ohne sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.
- (3) Folgende Zeiten sind keine Überstunden:
- a. Zeiten einer von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (z.B. im Fall eines Dienstaustausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung);
  - b. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit bis zu der im betreffenden Dienstplan für die Übertragung in den Nachmonat zulässigen Höhe;
  - c. Zeiten im Rahmen einer flexiblen Dienstzeitgestaltung im Sinn des Anhangs A;
  - d. Reisezeiten.
- (4) Die Überstundenvergütung umfasst die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag. Die Grundvergütung für die Überstunde beträgt 1/173 des Monatsbezugs, der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 % und für Überstunden während der Nachtzeit (22:00 - 6:00 Uhr) 100 % der Grundvergütung.
- (5) Die Vergütung für Sonn- und Feiertagsüberstunden besteht aus der Grundvergütung (siehe Abs. 4) und dem Überstundenzuschlag. Dieser beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 % und ab der neunten Stunde 200 % der Grundvergütung.
- (6) Die geleisteten Überstunden sind monatlich abzurechnen.

## **§ 24 Dienstverhinderung**

- (1) Für die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall gelten die Regelungen des Angestelltengesetzes i.d.j.g.F. und des Entgeltfortzahlungsgesetzes i.d.j.g.F..
- (2) Jede vorhersehbare Dienstverhinderung ist rechtzeitig vor ihrem Eintritt, jede unvorhersehbare (z.B. Erkrankung) unverzüglich nach ihrem Eintritt der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu melden und entsprechend nachzuweisen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist eine ärztliche Bestätigung spätestens am dritten, auf Verlangen der oder des Vorgesetzten aber bereits für den ersten Arbeitstag vorzulegen.
- (3) Aus wichtigen persönlichen Gründen besteht Anspruch auf Dienstfreistellung im notwendigen Ausmaß. Für familiäre Anlässe sind in der Regel vorgesehen:
- a. drei Tage bei eigener Eheschließung, bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten (der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten) und bei Tod eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes;

- b. zwei Tage bei Niederkunft der Ehegattin (der Lebensgefährtin), bei Tod nicht haushaltszugehöriger Kinder, Elternteile und Geschwister sowie bei Gründung eines eigenen Haushalts oder bei Wohnungswechsel und
  - c. ein Tag bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern.
- (4) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, insbesondere § 8 Abs. 3.

### **§ 25 Dienstfreistellung, Betriebsausflug**

- (1) Ein freier Arbeitstag pro Jahr wird den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zur Teilnahme am Betriebsausflug gewährt. Bei freiwilligem Verzicht auf die Teilnahme am Betriebsausflug entfällt dieser Anspruch.
- (2) Das Lehrpersonal kann nach Genehmigung durch die Rektorin oder den Rektor für Forschungszwecke, zur künstlerischen oder pädagogischen Weiterbildung oder für internationale Konzerttätigkeit bis zu fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage im Jahr freigestellt werden.

### **§ 26 Ferienregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal**

- (1) Das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis c, d (nur Senior Lecturers) und h der Satzung ist während der lehrveranstaltungsfreien Zeit vom Dienst beurlaubt, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Tätigkeit als Organ bzw. Mitgliedschaft in einem Organ, Abhaltung von Prüfungen und dgl.) entgegenstehen.
- (2) Über die lehrveranstaltungsfreie Zeit hinaus hat das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis c, d (nur Senior Lecturers) und h der Satzung keinen Anspruch auf Urlaub. Die lehrveranstaltungsfreie Zeit wird durch Beschluss des Präsidiums über die Einteilung des akademischen Jahres im Einvernehmen mit der Dienstnehmervertretung festgelegt.
- (3) Aus wichtigen dienstlichen Gründen kann das Lehrpersonal gemäß § 24 Abs. 2 lit. a bis c, d (nur Senior Lecturers) und h der Satzung während der lehrveranstaltungsfreien Zeit zur Dienstleistung im notwendigen Ausmaß herangezogen werden.
- (4) Für das sonstige wissenschaftliche und künstlerische Personal gelten die Urlaubsbestimmungen gemäß § 27 sinngemäß.

### **§ 27 Urlaubsbestimmungen für das Verwaltungspersonal**

- (1) Für das Verwaltungspersonal gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes i.d.j.g.F. Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr 30 Werktage (25 Arbeitstage) bzw. 36 Werktage (30 Arbeitstage) ab dem vollendeten 25. Dienstjahr.
- (2) Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des folgenden Kalenderjahres werden die Urlaubsansprüche anteilmäßig gemäß § 2 Abs. 4 Urlaubsgesetz i.d.j.g.F. berechnet.
- (3) Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses mit Beginn des jeweiligen Kalendermonats 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.

- (4) Der Urlaubsverbrauch ist rechtzeitig zu beantragen und bedarf der vorherigen Genehmigung des direkten Dienstvorgesetzten.
- (5) Das Urlaubsausmaß ist in Stunden umzurechnen. Dabei ist das Urlaubsausmaß auf der Grundlage von Arbeitstagen zu berechnen. Bei Inanspruchnahme von Erholungsurlaub sind für die Zeit eines Erholungsurlaubs so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen als die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in diesem Zeitraum nach der im Anhang A bzw. im Dienstvertrag definierten Regeldienstzeit Dienst zu leisten hätte.
- (6) Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das aliquote Ausmaß des Erholungsurlaubs für das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubs ist zunächst nach den Zeiten mit gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und anschließend nach allen Zeiträumen mit verschiedenen Beschäftigungsausmaßen entsprechend desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlaubsausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub bleiben davon unberührt.