

# AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2ABC-GV-38/24-02

Bearbeiter

Mag. Gibisch

DW 12033

Betrifft:

Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG); Motivenbericht

Hoher Landtag!

Landtag von Niederösterreich  
Landtagsdirektion

Eing.: 25.09.2002

Ltg.-1027/L-1/5-2002

V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

## Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des LVBG enthält folgende Kernpunkte:

1. die Umsetzung der „Betriebsübergangsrichtlinie“
2. die Einführung der Bildungsfreistellung
3. die Einführung der „Abfertigung Neu“ für ab 1. Jänner 2003 neu eintretende Bedienstete

## Finanzielle Auswirkungen:

### zu 1.:

Es handelt sich um die Umsetzung einer zwingenden Vorschrift des Gemeinschaftsrechts (Art. 6 Abs. 1 Z 1 der Vereinbarung über einen Konsultationsmechanismus, LGBl. 0814), die ohne entsprechende Umsetzung direkt anzuwenden wäre. Für den Bund und die NÖ Gemeinden kommen daher keine Kostenfolgen in Betracht.

### zu 2.:

Allfällige Mehraufwendungen des Bundes hinsichtlich der Einführung von Bestimmungen zur Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung zu Bildungszwecken werden nicht erst durch die vorliegende Novelle, sondern durch das VfGH-Erkenntnis vom 20. Juni 2001, B 1960/99, verursacht. Die Abänderung hat insoweit nur deklarative Bedeutung, da die Vertragsbediensteten durch das VfGH-Erkenntnis und auf Grund der bereits vorhandenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes bereits Anspruch auf Weiterbildungsgeld haben.

Soweit während einer Bildungsfreistellung ohne Nachbesetzung das Auslangen gefunden wird, ist für das Land von geringfügigen Einsparungen, ansonsten von Kostenneutralität auszugehen.

Für die NÖ Gemeinden kommen keine Kostenfolgen in Betracht.

### zu 3.:

#### a) Auswirkungen auf das Land:

Bezüglich der Einführung der „Abfertigung Neu“ ist von einmaligen Aufwendungen durch die Adaptierung der Besoldung sowie durch die Auswahl einer Mitarbeiter-Vorsorge-Kasse (MV-Kasse) auszugehen.

Für die mittel- bis langfristig wirksamen Kostenfolgen ergibt eine Gegenüberstellung der bisherigen Aufwendungen für die „Abfertigung Alt“ mit den geschätzten Aufwendungen für die „Abfertigung Neu“ auf der Grundlage der Daten des Jahres 2001 folgendes Bild:

- Während der ersten drei Jahre (2003 – 2005) fallen (unter der Annahme von jährlich ca. 900 Neuaufnahmen bei einem durchschnittlichen Monatsentgelt von ca. € 1.500,-) gegenüber der gedachten Beibehaltung der geltenden Rechtslage folgende Mehrkosten an:

im 1. Jahr € 160.000,-

im 2. Jahr € 480.000,-

im 3. Jahr € 640.000,-

gesamt **€ 1.280.000,-**

Diesen Mehrkosten stehen im gleichen Zeitraum keine Einsparungen gegenüber, da nach der geltenden Rechtslage in den ersten drei Jahren kein Abfertigungsanspruch entsteht.

- Langfristig kann (unter der Annahme eines mit 1,53% unverändert bleibenden Beitragsatzes sowie unter Zugrundelegung der Lohnkosten des Jahres 2001) annähernd von Kostenneutralität gegenüber dem derzeitigen jährlichen Abfertigungsaufwand (ca. € 5.000.000,-) ausgegangen werden.

#### b) Auswirkungen auf den Bund:

Für den Familienlastenausgleichsfonds ergeben sich durch die Beitragsleistungen in Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges, einer Bildungsfreistellung oder einer Familienhospizfreistellung jährliche Mehrkosten in der Höhe von ca. € 38.000,-, welche allerdings erst erreicht sein werden, wenn alle in Frage kommenden Vertragsbediensteten in einem nach dem 31. Dezember 2002 begründeten Dienstverhältnis stehen (Vollausbau). Nicht berücksichtigt wurde die Geschlechtszugehörigkeit, die wohl zu einer Verringerung (Halbierung) der Kosten führen würde. Mit den errechneten jährlichen Kosten bei Vollausbau wird der für den Konsultationsmechanismus

maßgebliche Betrag von € 259.094,- (Art. 4 Abs. 5 der Vereinbarung über einen Konsultationsmechanismus, LGBl. 0814) deutlich unterschritten. Die Kosten, die durch die Inanspruchnahme einer Familienhospizfreistellung und einer Bildungsfreistellung entstehen, werden sich in einem vernachlässigbaren Ausmaß bewegen.

Diese Mehrkosten sind nicht auf die vorliegende Novelle, sondern – in sinngemäßer Anwendung der dem VfGH-Erkenntnis vom 20. Juni 2001, B 1960/99, zu entnehmenden Schlussfolgerungen – auf § 39I Familienlastenausgleichsgesetz 1967 zurückzuführen.

c) Für die NÖ Gemeinden kommen keine Kostenfolgen in Betracht.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG sowie aus Art. 15 Abs. 9 B-VG.

#### Besonderer Teil:

##### Zu Art. I Z. 1 (§ 1 Abs. 2):

In die Regelungen betreffend die „Abfertigung Neu“ und den Betriebsübergang sollen über den Kreis der Vertragsbediensteten hinaus insbesondere auch Lehrlinge, Praktikanten und Aushilfskräfte einbezogen werden. Der Einführung entsprechender Bestimmungen in anderen Landesdienststellen – insbesondere im NÖ Spitalsärztegesetz 1992 – soll jedoch nicht vorgegriffen werden.

##### Zu Art. I Z. 2 (§ 1 Abs. 2 lit. a):

Es erfolgt eine Aktualisierung des Zitats.

##### Zu Art. I Z. 3 und 14 (§ 4a, § 72 Z. 5 und Art. II Z. 1):

Die vorgesehene Änderung stellt die Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) dar. Mit den vorgesehenen Bestimmungen wird das Ziel verfolgt im Rahmen der verfassungsrechtlichen Regelungskompetenz des Landes die unbedingt notwendigen Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen.

In den Abs. 1 bis 4 soll der Betriebsübergang für jene Fälle geregelt werden, in denen ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil von einem anderen Rechtsträger auf das Land übergeht.

Mit den Abs. 5 bis 7 ist der Übergang eines Unternehmens, Betriebes, Unternehmens- oder Betriebsteiles des Landes auf eine NÖ Gemeinde oder einen NÖ Gemeindeverband geregelt.

Bei der Übertragung von Aufgaben im Zuge einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder bei der Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere handelt es sich nicht um einen Betriebsübergang. Im Falle eines Betriebsüberganges nach Abs. 1 bis 4 wird kein neues Dienstverhältnis begründet – der Erwerber tritt vielmehr an die Stelle des Veräußerers. Das bedeutet, dass der Betriebsübergang allein keine für die Auflösung des Dienstverhältnisses typischen Rechtsfolgen – insbesondere auch keine Fälligkeit erworbener Abfertigungsanwartschaften – auslöst. Ebenso unterliegen diese Anwartschaften von Bediensteten, deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, auch nach dem Betriebsübergang der Übergangsbestimmung dieser Novelle. (siehe zu Art. I Z. 13)

zu Art. I Z. 4 (§ 44 Abs. 7):

siehe zu Z. 6

Zu Art. I Z. 5 (§ 48):

Es erfolgt eine Aktualisierung der Behördenbezeichnung, die durch die mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003 vorgesehene Neuorganisation der Bundessozialämter notwendig wird.

Zu Art. I Z. 4 und 6 (§ 44 Abs. 7 und § 49c):

Vom AMS wird arbeitslosenversicherungspflichtigen Personen, die eine Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen, Weiterbildungsgeld nach § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) gewährt.

In einer Entscheidung des VfGH vom 20. Juni 2001, B 1960/99, wurde ein angefochtener Berufungsbescheid der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, mit dem ein Antrag auf Zuerkennung von Weiterbildungsgeld einer karenzierten Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien abgewiesen wurde, aufgehoben. Die Aufhebung des Bescheides wurde wie folgt begründet:

*„Indem § 26 Abs1 AIVG bei der Regelung des Weiterbildungsgeldes an das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz anknüpfte, nahm es die Beschränkung des Geltungsbereiches für das Weiterbildungsgeld, also für eine Leistung der auch die Vertragsbediensteten von Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden erfassenden Arbeitslosenversicherung mit auf. Das Gesetz lässt nach Wortlaut und Zweck aber ohne weiteres die Auslegung zu, dass es sich um eine Bildungskarenz handeln muss, wie § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz sie*

*gewährleistet. Eine Vereinbarung, wie sie §11 leg. cit. vor Augen hat, ist nämlich auch nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetenrechtes möglich. Es fehlt jeder Anhaltspunkt, dass der Gesetzgeber das Weiterbildungsgeld unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz nur für jene Karenzierungsvereinbarungen zu Weiterbildungszwecken gewähren wollte, die unter förmlicher Berufung auf §11 leg. cit. oder bloß im Geltungsbereich dieses Gesetzes getroffen werden. Das bedenkliche Ergebnis scheint vielmehr ausschließlich die Folge einer unzulänglichen Gesetzestechnik zu sein. Der Hinweis auf §11 leg. cit. kann – und muss daher – in verfassungskonformer Auslegung als Umschreibung jenes Typus von Vereinbarungen gelesen werden, den § 26 Abs1 AIVG (bei Erfüllung der weiteren dort bestimmten Voraussetzungen) als Bildungskarenz vor Augen hat.“*

Die mit der vorliegenden Novelle bewirkte Klarstellung stellt keine Änderung der Rechtslage dar, sondern gibt nur ausdrücklich die bereits vom VfGH in diesem Erkenntnis vertretene und damit auch für die Vollziehung gebotene verfassungskonforme Auslegung wieder.

Die Bildungsfreistellung führt zur Aliquotierung des Erholungsurlaubs.

Zu Art. I Z. 7 bis 13 und Art. II Z. 2 (§§ 64, 65, 67 Abs. 2, 68 Abs. 3, 69 Abs. 3 und 5, 71 Abs. 10):

Der NÖ Landtag hat in der Sitzung vom 27. Juni 2002 die Landesregierung zur Vorlage eines Gesetzesentwurfes zur Änderung des Abfertigungsrechts der Landes-Vertragsbediensteten nach dem Vorbild des Bundesvertragsbedienstetenrechtes aufgefordert.

Die Einführung der „Abfertigung Neu“ soll durch die (statische) Verweisung auf jene Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, erfolgen, die in die dienstrechtliche (oder soweit dafür erforderlich: die zivilrechtliche) Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen: Der 2. Teil des BMVG sowie § 1, § 5, § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 4 bis 6, § 8 sowie § 11 Abs. 4 BMVG fallen nicht in die Gesetzgebungskompetenz des Landes und sind daher von der Anwendungsanordnung auszunehmen. Die übrigen Abweichungen vom BMVG orientieren sich weitgehend am Vorbild des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 des Bundes.

Dadurch werden die im BMVG vorgesehenen arbeitsrechtlichen Kernpunkte, nämlich insbesondere

- die Begriffsbestimmungen,
- der Beginn und die Höhe der Beitragszahlung,
- die Auswahl der Mitarbeitervorsorge-Kasse (MV-Kasse),
- die Begründung und Beendigung des Beitrittsvertrages,
- der Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit der Abfertigung sowie
- die Verfügungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten

umfassend übernommen.

Gleichzeitig werden die anlässlich der Einführung der „Abfertigung Neu“ für Vertragsbedienstete des Bundes geregelten Abweichungen von den Bestimmungen des BMVG weitgehend nachvollzogen:

1. Anstelle des Entgeltbegriffs des ASVG soll weiterhin jener des LVBG – im Unterschied zur Regelung des Bundesvertragsbedienstetenrechts einschließlich allfälliger Sonderzahlungen – maßgeblich sein; Nebengebühren werden in die Bemessungsbasis nicht miteinbezogen.
2. Zur Auswahl einer MV-Kasse soll die Landesregierung (bzw. der Landesrechnungshofdirektor) zuständig sein.
3. Für zum 31. Dezember 2002 bestehende Dienstverhältnisse soll die Geltung des BMVG nicht vereinbart werden können.

Die neue Abfertigungsregelung soll neben Vertragsbediensteten auch für alle weder im LVBG noch in anderen Landesgesetzen geregelten Dienstverhältnisse (z.B. Aushilfskräfte, Praktikanten, Lehrlinge) gelten, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt. (siehe auch zu Art. I Z. 1)

Die Weitergeltung der bisherigen Rechtslage für alle am 31. Dezember 2002 bestehenden Dienstverhältnisse wird in der neuen Übergangsbestimmung des § 71 Abs. 10 geregelt. Davon ist auch die bisherige Regelung des Sterbekostenbeitrages betroffen, die von der in § 14 Abs. 5 BMVG normierten Vererblichkeit des Abfertigungsanspruchs abgelöst wird.

Die Weitergeltung des § 64 Abs. 7 in der Fassung LGBl. 2300-29 ist insoweit einzuschränken, als dies zur Vermeidung einer Schlechterstellung von Bediensteten notwendig ist, die im neuen Dienstverhältnis der „Abfertigung Neu“ unterliegen und daher keine Zurechnung von Vordienstzeiten auf ihren Abfertigungsanspruch erhalten können.

Die Kostentragung der Beitragsleistungen in Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges, einer Bildungsfreistellung oder einer Familienhospizfreistellung durch den Familienlastenausgleichsfonds ergibt sich aus einer verfassungskonformen Interpretation des § 39I des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967:

Dieser lautet:

*„§ 39I. Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen sind den Trägern der Krankenversicherung die Abfertigungsbeiträge für Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer, soweit diese bei Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges abgesehen vom Geschlecht die Anspruchsvoraussetzungen für Wochengeld gemäß § 162 ASVG (fiktiv) erfüllt haben, für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges im Sinne des § 7 Abs. 4 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. I Nr. 100/2002, oder gleichartiger österreichischer*

*Rechtsvorschriften, zu ersetzen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer für die Dauer einer Bildungskarenz, einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 11, 14a oder 14b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften“*

Wie der VfGH bereits zur Bildungskarenz feststellte (siehe zu Art. I Z. 4 und 6), fehlt auch hier jeder Anhaltspunkt, dass der Bundesgesetzgeber die Kostentragung für die in § 39I des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 genannten Abfertigungsbeiträge unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz nur für jene Karenzierungen gewähren wollte, die unter förmlicher Berufung auf die dort genannten Rechtsgrundlagen zustande kommen.

Auch im Fall des § 39I Familienlastenausgleichsgesetz 1967 heisst es in den Erläuterungen (AB 1178 Blg NR XXI GP, S 1):

*„Es sind dies Beiträge für Zeiträume, die nunmehr aus familien- und sozialpolitischen Gründen ebenfalls berücksichtigt werden sollen ...“* und lassen daher (dem obigen Erkenntnis vergleichbar) die sachliche Zielsetzung des Gesetzgebers erkennen.

Daher erscheint eine vergleichbare verfassungskonforme Interpretation des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, die auf dem Gleichheitssatz beruht, auch im vorliegenden Fall geboten.

Zu Art. II:

Die Bestimmungen über die Umsetzung der „Betriebsübernahme-Richtlinie“ sollen mit 1. Dezember 2002, jene zur Einführung der „Abfertigung Neu“ mit 1. Jänner 2003, die übrigen mit Verlautbarung in Kraft treten.