

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2-GV-38/63-05

Bearbeiter
Mag. Anton Gibisch

DW 12033 11. Oktober 2005

Betrifft:

Änderung des Landes - Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG), LGBl 2300 (LVBG-Novelle 2005);
Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 12.10.2005
Ltg.-**505/L-1/3-2005**
R- u. V-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des LVBG enthält folgende Punkte:

- 1. Einführung eines „Sabbatical“**
- 2. Einführung der Pflicht zur Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten**
- 3. Erweiterung der Familienhospizfreistellung auch für Schwiegerkinder**
- 4. Übernahme und Ergänzung der Änderungen der Landes - Reisegebührevorschrift (siehe DPL-Novelle 2005)**

Zu 1:

Es soll im niederösterreichischen Landesdienst ein neues Arbeitszeitmodell („Sabbatical“) geschaffen werden, mit dem die Bediensteten unter anteiliger Kürzung der Bezüge und des Erholungsurlaubes die Möglichkeit erhalten, ein Jahr vom Dienst freigestellt zu werden. In der Arbeitsphase („Dienstleistungszeit“) wird der im Dienstvertrag vereinbarte Dienst geleistet, also entweder voll- oder teilzeitbeschäftigt gearbeitet. In der Freistellungsphase sind die Bediensteten gänzlich vom Dienst freigestellt. Während des Gesamtzeitraums („Rahmenzeit“) werden somit die Wochendienstzeit und damit auch die Bezüge herabgesetzt.

Damit soll auch ein weiterer Beitrag zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet werden.

Obwohl die Bediensteten frei entscheiden können, wie dieses eine Jahr genutzt werden soll (Kinderbetreuung, berufliche Neuorientierung,...), profitiert auch das Land Niederösterreich als Dienstgeber durch eine wieder erstarkte Leistungsfähigkeit und Motivation, neue Ideen und den gewachsenen Wissens- und Erfahrungshorizont der Bediensteten.

Zu 2:

Die Verpflichtung zur Rückerstattung der vom Land NÖ als Dienstgeber getragenen Aus- und Weiterbildungskosten, die oftmals zu einer höheren Qualifikation des Vertragsbediensteten führen, soll verhindern, dass das Land NÖ die Aus- und Weiterbildungen der Vertragsbediensteten finanziert und diese dann nach Absolvierung der Ausbildung das Dienstverhältnis auflösen, um das erworbene Wissen einem anderen Dienstgeber anzubieten.

Um sicherzustellen, dass Investitionen in eine höhere Qualifikation der Vertragsbediensteten auch wieder dem Land NÖ – zumindest für eine bestimmte Zeit (5 Jahre) – zu Gute kommen, wird eine Rückerstattungsverpflichtung der gesamten Aus- und Weiterbildungskosten vorgesehen, wenn das Dienstverhältnis durch den Vertragsbediensteten oder aus diesem zurechenbaren Gründen aufgelöst wird.

Ähnliche gesetzliche Regelungen hinsichtlich einer Rückersatzpflicht von Aus- und Weiterbildungskosten finden sich bereits im Bundesdienstrecht und in mehreren Landesrechten.

Im Bereich der Privatwirtschaft werden über den Rückersatz regelmäßig sondervertragliche Nebenvereinbarungen getroffen.

Zu 3:

Die Familienhospizfreistellung soll auch zur Pflege schwer erkrankter Schwiegerkinder möglich sein. Damit wird einer Forderung der Personalvertretung entsprochen.

Zu 4:

Folgende Änderung wird der (gleichzeitigen) Änderung in der Landes - Reisegebührevorschrift (siehe DPL-Novelle 2005) nachgebildet:

- Erhöhung der Bemessungsgrundlage für die Reisebeihilfe auf 100 % der (verringerten) Tagesgebühr;

Darüber hinaus sind folgende Änderungen vorgesehen:

- Angleichung der Reisebeihilfe aller Professionisten im Straßenbau- und Erhaltungsdienst;
- Erhöhung der Reisebeihilfe für Magazineure im Straßenbau- und Erhaltungsdienst

- Einstellung der Reisebeihilfe für alle Vertragsbediensteten im Straßenbau- und Erhaltungsdienst ab dem ersten Tag der Dienstverhinderung in Folge einer Krankheit, eines Kuraufenthaltes oder eines ärztlich befürworteten Urlaubs
- Abschaffung der Höchstgrenze des § 36 Abs. 7 LVBG (Angleichung an das Beamtendienstrecht)

Mit den Maßnahmen hinsichtlich der Reisebeihilfe im Straßenbau- und Erhaltungsdienst soll einerseits dem praktischen Erfordernis nach verstärktem Einsatz aller Professionisten auch im Außendienst, andererseits den belastungsbedingt längeren durchschnittlichen Krankenständen im Straßenbau- und Erhaltungsdienst Rechnung getragen werden.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Ad 1. - 4:

Finanzielle Auswirkungen für den Bund, die übrigen Bundesländer oder die Gemeinden kommen aufgrund des Regelungsgegenstandes nicht in Betracht.

Durch die Anpassungen im Reisegebührenrecht sind im Anwendungsbereich der DPL 1972 und des LVBG insgesamt Einsparungen zwischen € 150.000,-- und € 300.000,-- zu erwarten.

Von den übrigen Bestimmungen sind keine nennenswerten Mehr- oder Minderausgaben zu erwarten.

Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 (§ 36 Abs. 6):

Die Reisebeihilfe wird – gleich den öffentlich rechtlichen Bediensteten – in einem Vielfachen der Tagesgebühr berechnet. Anlässlich der Anpassung der Höhe der Tagesgebühr an die steuerfreien Sätze des EStG soll künftig die Tagesgebühr zu 100 % Bemessungsgrundlage für die Reisebeihilfe sein.

Zu Art. I Z. 2 und 3 (§ 36 Abs. 7 und 9):

Die in dieser Bestimmung vorgesehene Höchstgrenze wird im Interesse einer Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit den öffentlich-rechtlich Bediensteten gestrichen. Dies bedeutet, dass

künftig neben der Reisegebühr auch Tagesgebühren angesprochen werden können, die über den bisherigen Höchstbetrag der 15 fachen Tagesgebühr hinausgehen. Es wird damit – wie bei den öffentlich rechtlichen Bediensteten – eine Abgeltung der tatsächlich geleisteten Außendienste erreicht und somit die Zielsetzung dieser Novelle erfüllt. Als Anwendungsfälle kommen Dienstreisen in andere Bundesländer oder ins Ausland in Betracht.

Zu Art. I Z. 4 (§ 36 Abs. 10):

Die Reisebeihilfe soll für Vertragsbedienstete im Straßenbau- und Erhaltungsdienst künftig ab dem ersten Tag der Dienstabwesenheit infolge einer krankheitsbedingten Dienstabwesenheit eingestellt werden.

Zu Art. I Z. 5 (§ 49b Abs. 1):

Der Anspruch auf Familienhospizfreistellung wird auf Schwiegerkinder ausgedehnt. Schwiegerkinder sind Personen, die auf Grund von Heirat zu den Eltern des Ehegatten ein Schwägerschaftsverhältnis (also kein Verwandtschaftsverhältnis) begründen. Während der Begriff der Schwägerin oder des Schwagers das Verhältnis zu den Geschwistern des Ehegatten bezeichnet, bezeichnet der Begriff der Schwiegerkinder das Verhältnis zu den Eltern des Ehegatten.

Zu Art. I Z. 6 (§ 49d):

Zu Abs. 1: Dem Bediensteten kann eine Freistellung gewährt werden, vorausgesetzt, der Bedienstete ist bereits ununterbrochen fünf Jahre im Dienst des Landes gestanden. Während der gesamten Rahmenzeit erhält der Bedienstete einen aliquoten Monatsbezug, der seinem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entspricht.

Abs. 2 regelt die zeitlichen Rahmenbedingungen: Die Rahmenzeit von zwei, drei, vier oder fünf Jahren umfasst die Dienstleistungszeit in der Dauer von einem, zwei, drei oder vier Jahren sowie die Freistellung in der Dauer eines Jahres. Vom Bediensteten ist dabei eine Vorleistung zu erbringen: Die Freistellung darf frühestens nach Zurücklegung von ein bzw. zwei Dienstleistungsjahren angetreten werden, im Fall der fünfjährigen Rahmenzeit beispielsweise somit nach zwei Dienstjahren mit herabgesetzten Bezügen. Der Bedienstete hat während der Dienstleistungszeit den regelmäßigen Dienst zu leisten. Unter „regelmäßigen Dienst“ ist in diesem Zusammenhang Dienst im Beschäftigungsausmaß zu verstehen, das für ihn ohne Gewährung der Freistellung gelten würde.

Der Antrag auf Dienstfreistellung ist nach Abs. 3 spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und hat Angaben über Beginn und Dauer der Rahmenzeit und

über Beginn und Dauer der Freistellung zu enthalten. Die Freistellung ist nach Abs. 4 ungeteilt zu verbrauchen.

Zu Abs. 4: Der Erholungsurlaub für das Kalenderjahr, in welches Zeiten einer Freistellung fallen, wird – ebenso wie bei einem Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge, einer Familienhospizfreistellung und dgl. (§ 44 Abs. 7 LVBG) – entsprechend gekürzt.

Zu Abs. 5: Der Ablauf der Rahmenzeit wird durch den Antritt eines Karenzurlaubes oder eines Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge, die Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, eine gänzliche Dienstfreistellung, eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder durch ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979, oder dem Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. Nr. 2039, wenn die damit verbundene Abwesenheit vom Dienst die Dauer eines Monats überschreitet, gehemmt. Nach Eintritt einer solchen Hemmung darf das Freijahr nicht angetreten werden. Nach Ablauf des Hemmungsgrundes läuft die Rahmenzeit verlängert um diese Zeiten weiter. Wenn es erforderlich ist, ist die kalendermäßige Lagerung der Freistellung neu festzusetzen.

Nach Abs. 6 kann die Dienstbehörde auf Antrag des Bediensteten vor Antritt der Freistellung die Gewährung der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung widerrufen oder die vorzeitige Beendigung der Freistellung verfügen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Ein solcher wichtiger dienstlicher Grund wird insbesondere dann vorliegen, wenn der vom Bediensteten innegehabte Arbeitsplatz bereits durch eine Ersatzkraft besetzt ist und kein anderer freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Abs. 8 regelt die besoldungsrechtlichen Folgen der Gewährung einer Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung. Entsprechend der Verringerung der Arbeitsleistung in der Rahmenzeit gebühren während der gesamten Rahmenzeit – auch während der Freistellung – die Monatsbezüge nur im entsprechend gekürzten Ausmaß.

Von der Berechnung über die Rahmenzeit und damit von der Bezugskürzung ausgenommen sind Nebengebühren, da während der Freistellung, während der keine Leistungen erbracht werden können, die den Anspruch auf Nebengebühren begründen, keine Nebengebühren anfallen können. Auch der Anspruch auf pauschalisierte Nebengebühren entfällt ex lege während der Freistellung.

Während der Freistellung gebühren dem Bediensteten die seiner besoldungsrechtlichen Stellung und dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit entsprechenden Bezüge. Das Beschäftigungsausmaß kann sich während der Dienstleistungszeit ändern; während der Freistellung beträgt es immer null Prozent.

Beispiel:

Fünffährige Rahmenzeit,	davon Beschäftigungsausmaß
im ersten Jahr	100% (Vollbeschäftigung)
im zweiten Jahr	100% (Vollbeschäftigung)
im dritten Jahr	0% (Freistellung)
im vierten Jahr	100% (Vollbeschäftigung)
im fünften Jahr	<u>100%</u> (Vollbeschäftigung)
Summe:	400% (Gesamtbeschäftigungsausmaß in der Rahmenzeit)

Das Ausmaß der Bezüge gebührt in der Rahmenzeit im Ausmaß von 400%.

Die Bezüge gebühren

im ersten Jahr im Ausmaß	80%
im zweiten Jahr im Ausmaß	80%
im Freijahr im Ausmaß von	80%
im vierten Jahr im Ausmaß von	80%
im fünften Jahr im Ausmaß von	<u>80%</u>
Summe:	400%

Die Abs. 9 und 10 sehen für die Fälle der Änderung des Beschäftigungsausmaßes während der Dienstleistungszeit, der vorzeitigen Beendigung der Freistellung oder des Ausscheidens aus dem Dienst oder aus dem Dienststand während der Rahmenzeit eine Gehaltsabrechnung entsprechend der während des abgelaufenen Teils der Rahmenzeit tatsächlich erbrachten Dienstleistung vor. Ein allfälliges Guthaben ist an den Bediensteten auszuzahlen; gegen eine sich aus der Abrechnung allenfalls ergebende Landesforderung kann Empfang in gutem Glauben nicht eingewendet werden.

Die Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung während der Freistellung richtet sich nach § 18 LVBG.

Zu Art. I Z. 7 (§ 60 a):

Es soll bei Vertragsbediensteten die Verpflichtung zum Rückersatz der Aus- und Weiterbildungskosten bei einer frühzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses geschaffen werden. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die permanente Aus- und Weiterbildung eine wesentliche Begleiterscheinung des modernen Berufslebens darstellt. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst sind daher angehalten, Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren, damit das Wissen auf aktuellem Stand gehalten werden kann und die Bediensteten stets auf neue Herausforderungen einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung vorbereitet sind.

Derartige Aus- und Weiterbildung liegen daher auch im Interesse des Landes NÖ, da nur so eine qualitativ hochwertige, moderne Verwaltung gesichert werden kann. Aus diesem Grund werden die entsprechenden Bildungskosten durch das Land NÖ getragen.

Viele der bei solchen Bildungsveranstaltungen vermittelten Kenntnisse sind nicht nur im Dienst beim Land NÖ sondern auch bei anderen Dienstgebern des öffentlichen oder privaten Bereichs verwertbar. Dies führt – vor allem in Mangelberufen – dazu, dass gut ausgebildete Bedienstete von anderen Dienstgebern abgeworben werden, was für diese umso lukrativer ist, als die fertig ausgebildeten Mitarbeiter unmittelbar einsetzbar sind, dem neuen Dienstgeber bis dato keine Kosten verursacht haben und daher auch von Beginn an höher entlohnt werden können. Dies fördert tendenziell die Bereitschaft den Dienstgeber zu wechseln.

Um diesem Trend zumindest teilweise entgegenzuwirken und um zu erreichen, dass sich die investierten Kosten auch zu einem Teil wieder amortisieren, wird eine Rückzahlungsverpflichtung der genannten Kosten normiert. Die Verwirklichung dieser Pflicht bewirkt die Überwälzung der bevorschussten Investitionen auf den nächsten Dienstgeber und dient damit dem Grundsatz der Kostenwahrheit. Aus familienpolitischen Erwägungen soll Bediensteten mit Kindern im Vorschulalter die Beendigung des Dienstverhältnisses ohne diese finanzielle Belastung möglich sein.

Festzuhalten ist, dass die wirtschaftliche Freizügigkeit und die Möglichkeit über die eigene Arbeitskraft zu verfügen nicht über Gebühr eingeschränkt werden soll, weshalb die Dauer der Bindung an den Dienstgeber mit 5 Jahren nach Abschluss der Ausbildung begrenzt wird.

Folgende Details werden geregelt:

1. Überschreitung eines bestimmten Mindestbetrages an Aus- und Weiterbildungskosten:

Die Aus- und Weiterbildungskosten müssen mindestens € 2.500,-- betragen, damit die Verpflichtung zur Rückerstattung ausgelöst wird. Darunter gibt es keine Erstattungspflicht, ist der Betrag höher, sind die Kosten vom Vertragsbediensteten zur Gänze zu ersetzen. Aus- und Weiterbildungen, die einen sachlichen Zusammenhang aufweisen (z.B. fachspezifische Ausbildungen im Rechtsgebiet des Umweltrechts) oder denen ein Ausbildungsplan bzw. -programm zu Grunde liegt sind als eine Aus- und Weiterbildungsmaßnahme anzusehen. Dementsprechend sind die Kosten von Teilen solcher Maßnahmen zusammenzurechnen sowie das Ende des letzten Teiles als fristauslösend anzusehen.

2. Tatbestände, die die Rückzahlungsverpflichtung auslösen:

a) Beendigung des Dienstverhältnis aus bestimmten Gründen:

Die Ersatzpflicht tritt ein, wenn das Dienstverhältnis durch den Vertragsbediensteten beendet wird, diesen ein Verschulden an der Beendigung trifft, oder die Beendigung der Sphäre des Bediensteten zurechenbar ist (verschuldete/unverschuldete Endigungstatbestände).

Die Gründe sind im Gesetz taxativ_aufgezählt, und zwar:

- Einverständliche Lösung
- Kündigung
- Vorzeitige Auflösung

b) Abbruch einer Ausbildung oder erfolglose Beendigung derselben:

Die Rückzahlungsverpflichtung besteht weiters, wenn die Ausbildung ohne triftigen Grund abgebrochen wird oder aus Gründen, die vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, erfolglos beendet wird.

Wichtige Gründe können z.B. sein: gesundheitliche, familiäre, dienstliche oder sonstige persönliche Gründe, die eine solche Schwere aufweisen, dass die Fortsetzung der Ausbildung unzumutbar ist.

Gründe, die der Vertragsbedienstete bei der erfolglosen Beendigung zu vertreten hat, können z.B. sein: mangelnde Ernstlichkeit und Bemühen, fehlende Eignung für die Ausbildung udgl..

3. Definition Aus- und Weiterbildungskosten:

Nicht unter den Begriff der Aus- und Weiterbildungskosten fallen die Kosten der (am Arbeitsmarkt unverwertbaren) Einschulung am Arbeitsplatz.

4. Die konkret zu ersetzenden Kosten:

Welche Kosten rückzuerstattenden sind hängt davon ab, durch welche finanziellen Mittel die Aus- und Weiterbildung durch das Land NÖ unterstützt wurde.

In Betracht kommen:

- Bruttobezug ohne Dienstgeberbeiträge, sofern ein Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt wurde. Dazu zählen auch leistungsabhängige Bezugsbestandteile, sofern diese weiterbezahlt werden;
- Kurskosten, Seminar-, Tagungskosten;
- Fahrtkosten, Nächtigungskosten, Verpflegungskosten, Reisekosten;

- Kosten für Lernmaterial und Lehrmittel;
- sonstige Kosten, die für den Dienstnehmer aufgewendet wurden oder die diesem ersetzt wurden.

5. Entfall der Rückzahlungsverpflichtung:

Die Ersatzpflicht entfällt ex lege, wenn das Dienstverhältnis nach Aus- und Weiterbildungsende bzw. nach Absolvierung des letzten Moduls mindestens 5 Jahre aufrechterhalten wird. Zeiten des Mutter- oder Vaterschaftskarenzurlaubs sind auf diese Zeit voll anzurechnen. Sonstige Abwesenheitszeiten bleiben unberücksichtigt.

Weiters ist der Entfall vorgesehen:

- Bei Dienstgeberkündigung wegen Handlungsunfähigkeit des Bediensteten bzw. aus organisatorischen Gründen.
- Bei begründetem vorzeitigem Austritt durch den Bediensteten.

Härteklausele: Seitens der Dienstbehörde kann von der Ersatzpflicht teilweise oder gänzlich Abstand genommen werden, wenn besonders berücksichtigungswürdige Umstände vorliegen, die die Rückzahlung als unbillige Härte erscheinen lassen.

Beispiele:

Krankheit/Unfall, familiäre oder sonstige persönliche Umstände, dienstliche Umstände, sofern diese die Rückzahlung ausnahmsweise als besondere Härte erscheinen lassen.

Kinderbetreuung: Wird das Dienstverhältnis zum vermutlichen Zweck der Betreuung eines höchstens sechs Jahre alten Kindes beendet, soll die Ersatzpflicht entfallen.

Zu Art. I Z. 8 (Anlage zu § 36 Abs. 5 bis 11, lit. A Z. 6 und 8):

Die Praxis im Straßendienst hat gezeigt, dass Professionisten gleichermaßen im Außendienst benötigt werden. Diesem Erfordernis soll Rechnung getragen werden und daher dieser Berufsgruppe einheitlich die so genannte „große“ Reisebeihilfe (Faktor 8,15, statt bisher 3,5 der Tagesgebühr) zuerkannt werden. Gleichzeitig soll die Reisebeihilfe der Magazineure erhöht werden.

Zu Artikel II Z. 1 und 2:

Die Bestimmungen über die Reisebeihilfe im Straßenbau- und Erhaltungsdienst sollen am 1. November 2005 (Beginn des Winterdienstes), die übrigen Bestimmungen mit 1. Jänner 2006 in Kraft treten.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des Landes - Vertragsbedienstetengesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Dr. P r ö I I
Landeshauptmann

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung