

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2-GV-38/66-2005

Bearbeiter

Mag. Anton Gibisch

DW 12033

14. März 2006

Betrifft:

Änderung des Landes - Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG), LGBl 2300 (LVBG-Novelle 2006);
Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 14.03.2006
Ltg.-**593/L-1/5-2006**
R- u. V-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des LVBG enthält folgende Punkte:

Anpassungen an das neue Dienstrecht des Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG) („Besoldungsreform“):

- a) Schaffung einer Umstiegsmöglichkeit (Option) in das neue Dienstrecht**
- b) Einführung eines dienstrechtlichen Rechtsanspruchs auf Teilzeit bis zum 18. Lebensjahr eines Kindes**
- c) Teilanrechnung von Kuren auf den Erholungsurlaub**
- d) Neuregelung des Urlaubsanspruchs im 1. Dienstjahr**
- e) Neuregelung der Studienbeihilfe**

Zu a)

Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des Landes-Bedienstetengesetzes soll den Vertragsbediensteten die Möglichkeit zum Umstieg in das dort geregelte Dienst- und Besoldungsrecht eingeräumt werden. Um den Vertragsbediensteten ohne Zeitdruck die Einholung der dafür nötigen Informationen zu ermöglichen, wird der Umstieg bis Ende 2007 rückwirkend möglich sein.

Zu b)

Derzeit gibt es nur für Beamte einen dienstrechtlichen Rechtsanspruch auf Teilzeit zum Zweck der Betreuung eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die seit vielen Jahren geübte Praxis, den Vertragsbediensteten vergleichbare Gestaltungswünsche ausnahmslos zu gewähren, soll nunmehr auch gesetzlich abgebildet werden. Damit wird in NÖ ein familienfreundliches Niveau dienstrechtlich abgesichert, das über die arbeitnehmerschutzrechtlichen Elternteilzeitrechte weit hinausgeht.

Zu c)

Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge sollen künftig nur alle 3 Jahre ohne Eigenanteil bewilligt werden. In der Zeit dazwischen sollen allfällig zusätzlich in Anspruch genommene Kuren zur Hälfte auf den Erholungsurlaub angerechnet werden. Rehabilitationsmaßnahmen nach Unfällen oder schweren Operationen bleiben von dieser Anrechnung ausgenommen.

Zu d)

Der Urlaubsanspruch im ersten Kalenderjahr des Dienstverhältnisses soll pro begonnenen Monat im Umfang von 1/12 des jährlichen Urlaubsausmaßes entstehen und auch bereits konsumiert werden können. Dadurch soll die bisherige Regelung, der zufolge die Bediensteten in den ersten 6 Monaten keinen Urlaubsanspruch haben, aus familienpolitischen Erwägungen ersetzt werden.

Zu e)

Der Anspruch auf Studienbeihilfe wird im Umweg über die Kinderzulage an die Familienbeihilfe gekoppelt. Die Unterscheidung zwischen Pflichtschulen und sonstigen Schulen entfällt zugunsten einer deutlichen Erhöhung der Beihilfen ab der 9. Schulstufe.

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

Finanzielle Auswirkungen:

Ad a-e:

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

Für das Land werden sich aus der flacheren Gestaltung der Gehaltskurven einerseits und dem Optionsrecht in die neue Besoldung des NÖ LBG andererseits auf die Dauer der nächsten 30 bis 35 Jahre Mehrkosten ergeben, die in den ersten vier Jahren einschleifend auf bis zu 30 bis 35 Mio. Euro anwachsen, dann für etwa 25 Jahre konstant bleiben und ab dann gegen Null sinken. Nach diesem Zeitraum werden durch die neue Besoldung des NÖ LBG Einsparungen zu erwarten sein, die stetig anwachsen und zum Jahr 2050 ca. 50 Mio. Euro betragen sollten. Langfristig wird jedoch, anders als bisher, die Altersschichtung der Bediensteten nur mehr geringe Auswirkungen auf die Entwicklung des Personalbudgets haben.

Diese Prognose geht von einem wirtschaftlich weitsichtigen Optionsverhalten der Bediensteten aus.

Die Maßnahmen nach den lit. b und d sind als kostenneutral anzunehmen. Während aus der Teilanrechnung von Kuren auf den Erholungsurlaub auf Dauer mit geringfügigen Einsparungen zu rechnen ist, sind auf die (bis Mitte 2009 anzunehmende) Wirksamkeitsdauer der Übergangsbestimmung zur Studienbeihilfe wegen der damit verbundenen Fortschreibung zukünftig nicht mehr entstehender Ansprüche mit rückläufigen Mehrkosten in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen.

Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1, 3, 20 und 23 (§ 1 Abs. 2, § 4a, § 64 und § 71 Abs. 12 erster und zweiter Satz):

Mit dem NÖ LBG wird auch der Betriebsübergang neu geregelt. Die dadurch abgelöste Regelung des § 4a ist daher auf Anwendungsfälle einzugrenzen, die keine Berührungspunkte mit dem NÖ LBG aufweisen. Eine Option in das NÖ LBG beendet daher allfällig nach § 4a Abs. 4 fingierte Regelungen.

Zu Art. I Z. 2 (§ 1 Abs. 4 und 5):

Zu Abs.4:

Durch die ausgeweitete Kompetenz der Länder zur Regelung der privat rechtlichen Dienstverhältnisse ist nach der einschlägigen Literatur nunmehr auch die Regelung der Gerichtszuständigkeit Landessache. Davon soll allerdings nur hinsichtlich der örtlichen Zuständigkeit Gebrauch gemacht werden, indem für alle Arbeitsrechtssachen nach diesem Gesetz St. Pölten als Gerichtsstand gilt.

Zu Abs. 5:

Diese Bestimmung soll klarstellen, dass die automationsunterstützte Datenverarbeitung personenbezogener Daten, die mit dem Dienstverhältnis im Zusammenhang stehen, zulässig ist. Daneben werden zweckgebundene Verwendungen der Daten als zulässig erklärt. Die Bestimmung lehnt sich an das Beispiel des § 280 BDG 1979 an.

Zu Art. I Z. 4 und 11 (§ 14a Abs. 6, § 44 Abs. 8):

Im Bereich des Kindergartenwesens sind Bestrebungen im Gange, das Betreuungsangebot im Sommer durch bereichsweise Kürzung der Kindergartenferien zeitlich auszudehnen. Um den derzeit an die Kindergartenferien angeknüpften Urlaubsanspruch der Kindergärtnerinnen nicht im gleichen Ausmaß zu verkürzen, soll dieser als Ferienurlaubsanspruch in der bisherigen Dauer der Kindergartenferien festgeschrieben werden. Die zeitliche Lage des Ferienurlaubs soll wie bisher durch den Kindergartenerhalter festgelegt werden; dadurch bleibt auch ein – wie bisher – durchgehender Ferienurlaub möglich.

Die sich aus dem Feriencharakter dieses Urlaubs ergebende Anordnung, dass er durch Krankheit nicht unterbrochen wird, schließt nicht aus, dass Beeinträchtigungen des Erholungswertes – z.B. durch Krankheit – durch Gewährung dienstrechtlicher Maßnahmen, die den Kindergartenbetrieb nicht beeinträchtigen, abgefedert werden können.

Zu Art. I Z. 5 und 18 (§ 25 Abs. 3, § 60 Abs. 5):

Mit dieser Klarstellung soll sichergestellt werden, dass die so genannte „Kündigungsentschädigung“ – unabhängig von einem allfälligen Kündigungsschutz – jedenfalls bis zu der jeweils (ohne Kündigungsschutz) anzuwendenden Frist gemäß § 62 Abs. 1 zu bemessen ist. Damit wird im Einklang mit der Rechtsprechung des OGH die Funktion des Kündigungsschutzes (z.B. von Betriebsräten) grundsätzlich auf das Recht zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses ausgerichtet. Verzichtet der zu unrecht Gekündigte auf dieses Recht, soll er finanziell so gestellt werden wie Bedienstete ohne Kündigungsschutz.

Zu Art. I Z. 6 (§ 27):

Mit dieser Bestimmung wird nach dem Vorbild der DPL 1972 ein Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern minderjähriger Kinder geschaffen und damit die seit Jahren geübte Praxis der Gleichbehandlung mit den Beamten festgeschrieben.

Zu Art. I Z. 7 und 23 (§ 39, § 71 Abs. 12 dritter Satz):

Der Anspruch auf Studienbeihilfe wird im Umweg über die Kinderzulage an die Familienbeihilfe gekoppelt; Die Unterscheidung zwischen Pflichtschulen und sonstigen Schulen bis zur 8. Schulstufe entfällt zugunsten einer deutlichen Erhöhung der Beihilfen ab der 9. Schulstufe. Die Übergangsbestimmung soll die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits erworbenen Ansprüche bis zur Anwendbarkeit der neuen Regelung auf diese Kinder fortschreiben.

Für Bedienstete, deren Kind eine Lehre absolviert, soll ein Anspruch auf Lehrlingsbeihilfe eingeführt werden. Mit diesem Anspruch sollen vor der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt nunmehr auch Lehrverhältnisse gefördert werden, um dem befürchteten Mangel an Fachkräften auch durch diese dienstrechtliche Maßnahme entgegen zu wirken.

Zu Art. I Z. 8, 16 und 23 (§ 40 Abs. 5, § 60 Abs. 1 lit. d, § 71 Abs. 12 vierter Satz):

Die Zusammenrechnung der Krankenstände soll – wie aus dem bisherigen Beamtendienstrecht bekannt – für Vertragsbedienstete und Beamte gleichermaßen nach Maßgabe von mehr als sechsmonatigen Unterbrechungen innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 5 Jahren erfolgen. Um die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langen Krankenstandes keiner strengeren Zusammenrechnung zu unterziehen, soll die dort bislang ohne zeitliche Begrenzung vorgesehene Zusammenrechnung zugunsten eines Verweises auf die auf die Fortzahlung anzuwendende Zusammenrechnungsregel entfallen.

Um Härtefällen vorzubeugen, soll ein sich aus der Zusammenrechnung ergebendes Ende des Dienstverhältnisses frühestens 6 Monate nach Inkrafttreten dieser Änderungen eintreten.

Zu Art. I Z. 9 und 10 (§§ 43 Abs. 3 und 44 Abs. 6):

Neu eingetretene Bedienstete sollen monatlich Anspruch auf ein Zwölftel des ab dem Folgejahr gebührenden Erholungsurlaubs erwerben. Dadurch soll diese Bedienstetengruppe bei Urlaubsbedarf nicht mehr auf die Gewährung eines Urlaubsvorgriffs angewiesen sein.

Zu Art. I Z. 12 (§ 48):

Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge sollen nur alle 3 Jahre ohne Eigenanteil bewilligt werden; dazwischen hat zur Hälfte eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub zu erfolgen, höchstens jedoch von 2 Wochen pro Kur. Rehabilitationsmaßnahmen nach Unfällen oder schweren Operationen sowie Kuren begünstigt Behinderter bleiben von dieser Anrechnung ausgenommen. Bei der Terminisierung von Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. der Gesundheitsvorsorge ist auf den Dienst Rücksicht zu nehmen; dadurch soll nun auch gesetzlich klar gestellt werden, dass z.B. Lehrer und Kindergärtnerinnen nur in den Ferien kuren dürfen. Der ärztl. befürwortete Urlaub entfällt ersatzlos und gilt daher künftig als "normaler" Erholungsurlaub. Kuren sollen nicht in die Zusammenrechnung der Krankenstände (Entgeltfortzahlung) fallen und sollen daher nicht mehr als durch Krankheit verursachte Dienstabwesenheiten gelten.

Zu Art. I Z. 13, 14 und 23 (§ 49b Abs. 1 und 3, § 71 Abs. 12 fünfter Satz):

Die Familienhospizfreistellung soll einerseits auch für Wahl- und Pflegeeltern beansprucht werden können und soll andererseits für schwerst erkrankte Kinder für zunächst bis zu fünf Monaten, im Verlängerungsfall für bis zu neun Monate ermöglicht werden. Damit wird die (am 6. Dezember 2005 beschlossene) Rechtslage des Bundes nachgebildet.

Zu Art. I Z. 15 und 21 (§ 54 Abs. 4, § 70b Abs. 3 zweiter Satz):

Die Altersgrenze für den vorzeitigen Bezug der Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 40 Jahren soll an jene der Beamten (§ 49 Abs. 5 DPL 1972) angepasst werden. Wie in der DPL soll das Anspruchsalter – angelehnt an die Übergangsbestimmungen zum Pensionsrecht – jahrgangsabhängig schrittweise angehoben werden.

Zu Art. I Z. 17 und 22 (§ 60 Abs. 3 und § 71 Abs. 10):

Mit 1. Juli 2004 wurde die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) abgeschafft. Anlässlich der dadurch notwendigen Richtigstellung des § 60 Abs. 3 soll der Anspruch auf einvernehmliche Auflösung bei allen zukünftig zulässigen Pensionsarten – so z.B. auch bei Inanspruchnahme einer „Korridor pension“ – durch den Verweis auf die Versicherungsfälle des Alters und der geminderten Arbeitsfähigkeit erkennbar gemacht werden. Gleichzeitig soll für die noch der „Abfertigung alt“ unterliegenden Dienstverhältnisse im einschlägigen § 71 Abs. 10 klargestellt werden, dass der Anspruch auf Abfertigung (alt) auch bei diesen Pensionsarten erhalten bleibt.

Zu Art. I Z. 19 (§ 63):

Eine Entlassung, die binnen 5 Arbeitstagen ausgesprochen wurde, soll jedenfalls als rechtzeitig gelten. Damit wird im Einklang mit der Rechtsprechung des OGH dem organisationsbedingt unvermeidlichen Vorlauf zwischen den Dienststellen und der Personalverwaltung Rechnung getragen. Diese Frist wird im Anwendungsbereich außerhalb von Betrieben im Sinne der Arbeitsverfassung durch die Wahrnehmung der Befugnisse der Personalvertretung unterbrochen und beginnt daher mit der Herstellung des Einvernehmens neu zu laufen. Im Bereich der Betriebe hat die (nach der Rechtsprechung fortgesetzt zu betreibende) Feststellung des Sachverhaltes die gleiche Wirkung.

Zu Art. I Z. 21 (§§ 70a bis 70d):

Grundsätzlich soll auch den derzeitigen Bediensteten die Möglichkeit zum Wechsel in das neue Besoldungssystem gegeben werden. Lediglich Bedienstete, die sich im Karenz- oder Sonderurlaub befinden, können frühestens mit Wirkung ihres Dienstantrittes optieren, da ihnen kein aktueller Dienstposten zugewiesen ist, anhand dessen die Verwendung bestimmt werden könnte, der diese Bediensteten – mit Bescheid – zugeordnet werden könnten.

Bedingte oder befristete Anträge auf Zuordnung sollen nicht zulässig sein.

Grundsätzlich soll ein Wechsel in das neue Besoldungssystem nur für die Zukunft möglich sein. Da jedoch im Rahmen des Inkrafttretens des NÖ LBG den Bediensteten erst durch Beratungen eine Entscheidungsgrundlage für die Option geboten werden kann und diese Beratungen logistisch für annähernd 30.000 Landesbedienstete voraussichtlich mehrere Monate in Anspruch nehmen werden, soll allen, die aufgrund einer späteren Beratungsmöglichkeit nicht sofort optieren konnten, die Möglichkeit geboten werden, auch rückwirkend umzusteigen. Da damit zu rechnen ist, dass die Beratungen der Bediensteten bis zum Herbst 2007 abgeschlossen sein werden, sollen auch nur Anträge bis zum Jahresende 2007 rückwirkend erledigt werden können. Nach dieser Umstellungsphase soll die Option ausschließlich für die Zukunft wirken.

Aufgrund einer Option soll grundsätzlich kein neuer Vorrückungstichtag ermittelt werden. Die Bediensteten steigen mit ihrem bestehenden Besoldungstichtag in das neue Besoldungssystem um. Ein allfälliger Überstellungssverlust (der Entlohnungsgruppen a oder ks4) ist dabei jedoch rückgängig zu machen um eine korrekte Einstufung im neuen System zu gewährleisten. Optierende Bedienstete können jedoch gleichzeitig mit der Optionserklärung die Ermittlung eines Stichtages nach den Regeln des NÖ LBG beantragen. Dabei ist im Rahmen der Bestimmungen über die Anrechenbarkeit einschlägiger Zeiten der jeweiligen Verwendung jener Zeitraum einschlägiger Zeiten zusätzlich zu berücksichtigen, der die bis zur Option im Landesdienst

zugebrachte Zeit übersteigt. Damit sollen allfällige Nachteile insbesondere für erst kurz vor Inkrafttreten des NÖ LBG in den Landesdienst eingetretene Bedienstete vermieden werden.

Um die, hauptsächlich durch die Option bedingten, hohen Umstiegskosten zu dämpfen, soll eine Einschleifregelung eingeführt werden, die zu einem schrittweisen Heranführen an das Gehalt nach dem neuen Dienstrecht führt. Dazu sollen bis 2008 die Optanten nach dem Umstieg um drei Gehaltsstufen unter der sich aus dem Stichtag ergebenden Gehaltsstufe zugeordnet und in Jahresschritten an die dem Stichtag entsprechende Gehaltsstufe herangeführt werden.

Um das „Überspringen“ des Anspruches auf eine Jubiläumsbelohnung durch die vereinheitlichte Stichtagsregelung zu vermeiden, sollen derartige Jubiläumsbelohnungen, auf die nach dem NÖ LBG bereits ein Anspruch bestanden hätte und die noch nicht nach den bisherigen Bestimmungen ausgeschüttet wurden, nunmehr im Rahmen der Zuordnung ausgeschüttet werden, wobei als Berechnungsgrundlage der letzte Bezug nach diesem Gesetz vor der Zuordnung in das neues Besoldungssystem heranzuziehen ist.

Ab dem Zeitpunkt der Zuordnung - sohin gegebenenfalls auch rückwirkend - sollen für die Bediensteten die Regelungen des NÖ LBG mit den im Folgenden statuierten Abweichungen gelten.

Der Erholungsurlaub soll jedoch aus Praktikabilitätsgründen erst mit dem auf die Erklärung der Option folgenden Kalenderjahr nach den Bestimmungen des NÖ LBG bemessen werden.

Es soll, insbesondere im Hinblick auf einen allfälligen Wechsel des Krankenversicherungsträgers, klargestellt werden, dass eine Option kein neues Dienstverhältnis begründet. Demnach sind auch alle Rechte, die auf die Dauer des Dienstverhältnisses abstellen, auch im neuen Besoldungssystem an der Gesamtdauer zu bemessen.

Bedienstete, die aufgrund eines Sondervertrages in einem Dienstverhältnis zum Land NÖ stehen sollen keinen Rechtsanspruch erwerben, in das neue Besoldungssystem zu wechseln, da vielfach Gründe für die Vereinbarung eines Sondervertrages maßgeblich sind, die einen Wechsel in das neue Besoldungssystem nicht tunlich erscheinen lassen. Eine Zuordnung soll daher unter Bedachtnahme auf die Gründe der sondervertraglichen Vereinbarung im Ermessen der Dienstbehörde liegen.

Zu § 70b:

Da im Bereich der NÖ LBG die Bezüge jeweils am Monatsletzten fällig werden, kommt es beim Umstieg von Bediensteten dazu, dass nach dem letzten Bezug nach diesem Gesetz 2 Monate (VB: ca. 6 Wochen) keine Gehaltsanweisung erfolgt. Um diesen Zeitraum zu überbrücken, soll am

15. des Monats nach der letzten Gehaltsauszahlung nach diesem Gesetz eine Vorauszahlung gewährt werden. Diese ist jedoch bei der Anweisung des ersten Monatsbezuges nach dem NÖ LBG wieder in Abzug zu bringen, sodass in Summe kein Übergenuß entsteht.

Im Falle einer rückwirkenden Zuordnung sind, für nunmehr nach dem NÖ LBG zu beurteilende Zeiträume, bereits Bezüge nach diesem Gesetz zugeflossen. Diese sind auf die nach dem NÖ LBG zustehenden Bezüge anzurechnen. Die Nachzahlung soll bis spätestens sechs Monate nach der Auszahlung des letzten Bezuges nach diesem Gesetz abgeschlossen sein.

Abs. 3 erster Satz soll einerseits den doppelten Bezug, andererseits die nachträgliche Überrechnung von nach der DPL 1972 ausbezahlten Jubiläumsbelohnungen verhindern. (Zum zweiten Satz siehe zu Z. 12.)

Zu § 70c:

Die Bediensteten sollen, sofern sie bereits eine Dienstprüfung abgelegt haben, nicht dazu genötigt sein eine gleichartige Dienstprüfung im Bereich der Geltung des NÖ LBG nochmals abzulegen. Deshalb soll die Anrechnung von gleichwertigen Dienstprüfungen durch Verordnung festgelegt werden können.

Darüber hinaus entspricht es dem Grundgedanken der Durchlässigkeit, dass Bedienstete, die sich bereits in der Vergangenheit auf einer Stelle bewährt haben, für die die Vorbildung und Dienstprüfung nicht von zentraler Bedeutung sind, insbesondere wenn Erfahrung für diese Verwendung von besonderer Bedeutung ist, allenfalls auch erleichtert, ohne Ablegung einer zusätzlichen Dienstprüfung nach dem NÖ LBG in die neue Besoldung wechseln können. Diese Voraussetzungen sind an den einzelnen Verwendungen zu prüfen und es ist entsprechend durch Verordnung festzulegen, für welche Verwendungen dies zutrifft und von welchen Dienstprüfungen allenfalls abgesehen werden kann, auch wenn eine gleichartige Dienstprüfung im Sinne des Abs. 1 nicht vorliegt.

Zu § 70d:

Da für Bedienstete im Geltungsbereich des NÖ LBG die Regelungen über die Mitarbeitervorsorgekasse zur Anwendung kommen, würden Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, durch den Umstieg in das neue Besoldungssystem die bereits erworbene Anwartschaft auf eine Abfertigung im Sinne des § 71 Abs. 10 LVBG verlieren. Dies könnte besonders bei Bediensteten, die bereits länger in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, zu erheblichen Verlusten führen und diesen somit die Möglichkeit zum Wechsel ins neue Besoldungssystem de facto abschneiden.

Um dies zu verhindern, sollen Anwartschaften auf eine Abfertigung, die bereits erworben wurden, der Höhe nach festgestellt werden und so erhalten werden. Wenn nun am Ende des Dienstverhältnisses nach den Regelungen des § 71 Abs. 10 LVBG eine Abfertigung dem Grunde nach zustünde, so soll diese in der, bei Übertritt in das neue Besoldungssystem festgestellten Höhe, mit entsprechender Aufwertung, zur Auszahlung gelangen. Daneben erwerben die Bediensteten ab dem Zeitpunkt des Wechsels in den Geltungsbereich des NÖ LBG ebenfalls Anwartschaften im Bereich der Mitarbeitervorsorgekasse.

Dadurch erhalten die Mitarbeiter im Effekt eine aus zwei Komponenten bestehende Abfertigung, deren Anteile der Dauer der Zugehörigkeit zu den jeweiligen Besoldungssystemen entsprechen.

Zu Artikel II:

Die Z. 17 und 22 sollen rückwirkend mit 1. Juli 2004 in Kraft treten.

Die übrigen Bestimmungen dieser Novelle sollen gleichzeitig mit dem Landes-Bedienstetengesetz und der DPL-Novelle 2006 mit 1. Juli 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 l l
Landeshauptmann