

Dokumentation der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens  
zur  
LVBG-Novelle 2006  
unter Anführung der eingehenden Stellungnahmen  
(Synopse)

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion

Eing.: 14.03.2006

zu Ltg.-**593/L-1/5-2006**

R- u. V-Ausschuss

**Eingehende Stellungnahmen:**

1. Bundeskanzleramt Österreich
2. Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst
3. Abteilung Gemeinden
4. Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung
5. Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich
6. Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich

## Allgemeine Stellungnahmen:

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Nachdem unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden, bestehen gegen den Entwurf keine Einwände.

Auf die Schreibfehler in § 39 Abs. 8 (richtig müsste es „Studienbeihilfe“ heißen) und § 70a Abs. 1 letzter Satz (richtig müsste es „schriftlich“ heißen) wird hingewiesen.

- **Abteilung Gemeinden:**

Zu dem im Rahmen des Begutachtungsverfahrens übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG-Novelle 2006) darf wie folgt Stellung genommen werden:

Im Gesetzesentwurf hat die Bezeichnung des Gesetzes im Titel der Novelle zu lauten: „Landes-Vertragsbedienstetengesetzes“.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

**NÖ L-VBG Novelle 2006**

*↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird die Einführung eines dienstrechtlichen Rechtsanspruches auf Teilzeit bis zum 18. Lebensjahr eines Kindes auch für Vertragsbedienstete begrüßt.*

- **Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung:**

**Eine entsprechende Regelung über die Einführung eines Urlaubskontos wäre vorzusehen.**

## 2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

2. § 1 Abs. 4 und 5 lauten:

„(4) Örtlicher Gerichtsstand in Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen nach diesem Gesetz ist St. Pölten.

(5) Die Landesregierung ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen, ausbildungsbezogenen und sonstigen mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehenden personenbezogenen Daten der Vertragsbediensteten automationsunterstützt zu verarbeiten und

- in die Personaldatenbanken direkt Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Vollziehung dieses Gesetzes notwendig ist,
- diese Daten für statistische Auswertungen zu verwenden, soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben im Bereich der allgemeinen Personalangelegenheiten der Vertragsbediensteten und der finanziellen Angelegenheiten des Dienstverhältnisses der Vertragsbediensteten notwendig ist und
- aus diesen Daten Adressdaten für Benachrichtigungen oder Befragungen zu verwenden, wenn angesichts der Auswahlkriterien für den Kreis der Betroffenen und des Gegenstandes der Benachrichtigung oder Befragung eine Beeinträchtigung der Geheimhaltungsinteressen der Betroffenen nicht zu erwarten ist.“

### • Bundeskanzleramt Österreich:

#### Zu Art. I Z 2 (§ 1 Abs. 5 LVBG):

Diese Bestimmung lehnt sich an § 280 BDG 1979 an. Ungeachtet dessen stellt sich folgendes Problem:

Soweit sich die Bestimmung auf nicht-sensible Daten bezieht, erscheint sie im Hinblick auf die allgemeinen datenschutzrechtlichen Regelungen als entbehrlich: Bezüglich des ersten und des zweiten Spiegelstrichs ist hier auf § 8 Abs. 3 Z 1 DSG 2000 zu verweisen, bezüglich des dritten Spiegelstrichs auf die Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 1 leg.cit., wonach ein Geheimhaltungsanspruch nur bei Vorliegen eines schutzwürdigen Interesses an der Geheimhaltung besteht (vgl. auch § 7 Abs. 1 leg.cit.).

Einen – wünschenswerten – Mehrwert gegenüber § 8 Abs. 3 Z 1 DSG 2000 brächte es aber, in § 1 Abs. 5 die Datenarten, deren Verwendung zulässig ist, genau zu bestimmen. Erforderlich ist eine solche Determinierung jedenfalls im Hinblick auf sensible Daten: Die Verwendung sensibler Daten – wie insbesondere solcher über Gesundheit und religiöse Überzeugung einer Person (s. § 4 Z 2 leg.cit.) – bedarf nach der Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 2 zweiter Satz DSG 2000 einer speziellen

gesetzlichen Grundlage und muss sohin ausdrücklich erlaubt sein (vgl. auch § 9 Z 11 leg.cit.).

3. § 4a entfällt.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

**Zu Art. I Z 3 (§ 4a LVBG):**

Es ist schwer nachvollziehbar, warum auch die Abs. 5 bis 7 des § 4a entfallen sollen. Diese regeln nämlich die Folgen eines Betriebsübergangs vom Land auf eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband für dem LVBG unterliegende Bedienstete und bleiben somit durch das LBG, das nur die Rechtsverhältnisse der *nicht* dem LVBG unterliegenden Bediensteten regelt, voraussetzungsgemäß unberührt.

In § 71 Abs. 12 wird nämlich der § 4a in der am 30. Juni 2006 geltenden Fassung ohnehin wieder auf Vertragsbedienstete, die dem LVBG unterliegen, für anwendbar erklärt.

- **Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich:**

**Betriebsübergang**

**§ 4a LVBG**

Wie bereits in der Begründung zum § 14 Abs. 4 LBG ausgeführt ist die Beibehaltung des bisherigen Rechtsbestandes des § 4a LVBG aus Gleichheitsgründen notwendig. Nach unseren Informationen könnte es zu weiteren Übernahmen kommen. Da derzeit Klärungsversuche zwischen der Dienstgeberseite und dem Betriebsrat noch laufen, wäre aus unserer Sicht zum jetzigen Zeitpunkt von einer Veränderung Abstand zu nehmen.

- **Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung:**

**Zu Art. I Z. 3 (§ 4a LVBG):**

In der LVBG-Novelle erscheint die Beibehaltung des bisherigen Rechtsbestandes des § 4a LVBG notwendig, da es vermutlich zu weiteren Krankenhausübernahmen kommen wird, die unserer Sicht aus Gleichheitsgrundsätzen rechtlich nicht anders behandelt werden können als die anderen 17 Gemeinde- und Verbandsspitäler.

7. § 40 Abs. 5 lautet:

„Bei der Ermittlung der Anspruchsdauer nach den Abs. 1 bis 3 sind Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre zusammenzurechnen.“

- **Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung:**

**Zu Art. I Z. 7 (§ 40 LVBG):**

Eine entsprechende Übergangsregelung sollte besondere Härtefälle (sofortiger Beginn von Krankengeldbezug bzw. Enden des Dienstverhältnisses) ausschließen. Dienstverhinderungen auf Grund von Unfällen im Sinne des § 175 Abs. 1 ASVG wären in dieser Regelung auszunehmen.

- **Abteilung Gemeinden:**

Mit der Z. 7 soll § 40 Abs. 5 LVBG dahingehend geändert werden, dass bei der Bezugsfortzahlung Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre zusammenzurechnen sind. In diesem Zusammenhang darf auf § 1 Abs. 3 Z. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) verwiesen werden, in dem abweichende Regelungen über den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zwingend zumindest genauso günstig zu regeln sind wie nach dem EFZG. Da die Zusammenrechnung von Dienstverhinderungen im EFZG sich auf ein Arbeitsjahr beschränkt, dürfte die in der LVBG-Novelle 2006 angestrebte Regelung den Beobachtungszeitraum auf die letzten 5 Jahre vor der Erkrankung abzustellen im Widerspruch zum EFZG stehen.

- **Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich:**

### **Ansprüche bei Dienstverhinderung**

Da die Neuregelung im § 40 LVBG massive Auswirkungen vor allem auf schwer- oder chronisch kranke Bedienstete mit sich bringt, ist eine entsprechende Übergangsregelung aus sozialen Gründen unbedingt notwendig. Der Fristenlauf sollte daher mit in Kraft treten der Bestimmung neu beginnen. Dienstverhinderungen auf Grund von Arbeitsunfällen im Sinne des § 175 ASVG wären in dieser Regelung auszunehmen, da sie im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen.

10. § 48 samt Überschrift lautet:

„§ 48

Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit

(1) Eine Kur, deren Kosten ein Sozialversicherungsträger oder der Bund auf Grund einer Bewilligung des Bundessozialamtes ganz oder teilweise trägt, ist auf Antrag zu bewilligen, wenn kein Widerspruch zu Abs. 2 besteht. Anlässlich der Bewilligung ist die Kur zur Hälfte, höchstens jedoch im Ausmaß von zwei Wochen, auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Von der halben Anrechnung ist jedoch Abstand zu nehmen, wenn

1. noch keine Anrechnung erfolgte oder die letzte Anrechnung mehr als 3 Jahre zurückliegt  
oder
2. es sich um Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation handelt oder
3. die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1970, feststeht.

(2) Bei der zeitlichen Einteilung von Kuren ist – mit Ausnahme der Fälle gemäß Abs. 1 Z. 2 – auf dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.“

- **Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung:**

**Zu Art. I Z. 10 (§ 48 LVBG):**

Nach Auskunft der Sozialversicherungsträger gibt es leider immer wieder Fälle, bei denen aus medizinischen Gründen eine Kurbehandlung (kann nicht als Rehab eingestuft werden) mindestens einmal pro Jahr erforderlich ist (z. B. Morbus Bechterew).

Es wird daher vorgeschlagen in § 43 Abs. 1 eine Ziffer 3 einzufügen, in der die Halbanrechnung für besondere Härtefälle ausgeschlossen wird.

- **Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich:**

**Kur Ausnahme für Halbanrechnung auf den Erholungsurlaub**

Analog der Begründung im § 48 LBG ersuchen wir zumindest für Härtefälle die im § 48 LVBG vorgesehene Halbanrechnung auf den Erholungsurlaub auszunehmen.

13. In § 54 Abs. 4 erster Satz wird die Wortfolge „das 60. Lebensjahr vollendet hat.“ durch die Wortfolge „das 65. Lebensjahr vollendet hat oder wenn er die inhaltlichen Voraussetzungen gemäß § 21 Abs. 2 lit. d, allenfalls in Verbindung mit Art. XXIII Abs. 2 der Anlage B oder gemäß § 21 Abs. 2 lit. e jeweils der DPL 1972, LGBL. 2200, in der ab 1. Juli 2006 geltenden Fassung erfüllt.“ ersetzt.

- **Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ Landesregierung:**

**Zu Art. I Z. 13 (§ 54 LVBG):**

Eine Konkretisierung unter Hinweis auf § 222 Abs. 1 Z 1 ASVG wäre erforderlich.

- **Abteilung Gemeinden:**

In der Z. 13 soll beim Anspruch auf Jubiläumsbelohnung der Erhöhung des Regelpensionsalters in Anlehnung an das Beamtendienstrecht Rechnung getragen werden. Unterschiede ergeben sich aber bei den Jahrgängen bis 1956, da hier im Beamtendienstrecht begünstigte Regelungen vorgesehen sind.