

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2-GV-259/1-2005

Bearbeiter

Mag. Anton Gibisch DW 12033

14. März 2006

Betrifft:

NÖ Landes-Bedienstetengesetz; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 14.03.2006
Ltg.-**594/L-35-2006**
R- u. V-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs:

Die Besoldung der Vertragsbediensteten und Beamten im NÖ Landesdienst unterliegt derzeit unterschiedlichen Regelungen. Während im Bereich der Vertragsbediensteten vielfach ein sich je nach Verwendungen kontinuierlich entwickelnder Gehaltsverlauf (Laufbahnschema) vorgesehen ist, besteht im Bereich der Beamten neben den Laufbahnschemen auch ein Dienstklassensystem mit einem eher unregelmäßigen Gehaltsverlauf. In beiden Systemen ist die Besoldung derzeit einerseits an die Vorbildung beim Einstieg gebunden und andererseits stark vom Dienstalter abhängig, wobei sich bei geringen Einstiegsbezügen – besonders im Dienstklassensystem – die Lebensverdienstsumme vielfach erst durch einen starken Anstieg im letzten Laufbahndrittel dem allgemeinen Niveau am Arbeitsmarkt annähert.

Aus dieser starken Abhängigkeit vom Dienstalter resultiert einerseits eine starke Budgetwirksamkeit der Altersschichtung der Landesbediensteten, was zu einer sehr unregelmäßigen Budgetbelastung führt, aber auch – durch die niedrigen Einstiegsgehälter - eine schlechte Ausgangsposition des Landes bei der Rekrutierung junger Mitarbeiter, was insbesondere bei Mangelberufen (z.B. Pflegepersonal) sowie bei Fach- und Führungskräften zunehmend Engpässe erwarten lässt. Auch im Hinblick auf die typische Lebensplanung der Bediensteten stehen Vorhaben, die einen hohen Finanzbedarf mit sich bringen, wie etwa Hausstands- und Familiengründung, eher am Beginn einer beruflichen Laufbahn. Auch aus dieser Sicht heraus ist der derzeitige Gehaltsverlauf weniger günstig.

Die Bindung an die Vorbildung andererseits erweist sich bei der derzeitigen Änderung der Ausbildungssysteme als zunehmend problematisch, da die klassischen Ausbildungsniveaus

(Fachschule, Matura, Studium) zunehmend durch eine breitere Fächerung neuer Ausbildungssysteme (z.B. Fachhochschulen, Bakkalaureat) verschwimmen. Auch ist zu berücksichtigen, dass die ausschließliche Orientierung an der Vorbildung die Entwicklungsmöglichkeiten und somit die Leistungsanreize für Bedienstete einschränkt. Demnach steht dieses System auch der für den öffentlichen Dienst notwendigen Ausrichtung nach Leistung und Effizienz sowie nach höherer Mobilität entgegen.

Nachdem im bestehenden Besoldungssystem die Abgeltung besonderer Anforderungen (Experten, Zwischenvorgesetzte, Führungsaufgaben,...) meist im Wege von Zulagen bewerkstelligt wird, ist im Laufe der Zeit eine Vielfalt von Zulagen entstanden, die insbesondere auch der Transparenz des gesamten Besoldungssystems abträglich ist.

Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt daher eine Neuorientierung der Besoldung im NÖ Landesdienst an folgenden Grundsätzen dar:

- Aufgaben und Leistungen als Grundlage: eine Bewertung der Arbeitsplätze soll im Sinne erhöhter Transparenz das Vorbildungsprinzip als Anknüpfung für die Besoldung ersetzen
- flachere Gehaltsverläufe (höhere Einstiegbezüge, flacherer Anstieg) und damit gleichmäßigere Verteilung der Lebensverdienstsumme (bei gleich bleibendem Gesamtaufwand)
- Orientierung am Arbeitsmarkt

Aufgrund dieser grundsätzlichen Neuorientierung war auch eine Neugestaltung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich, wobei auf eine möglichst weitgehende Gleichstellung von Beamten und Vertragsbediensteten einerseits und auf eine Anpassung der allgemeinen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen an privatwirtschaftliche Erfordernisse andererseits Rücksicht genommen wurde. Dies ließ auch die Neukodifikation in Form eines neuen Dienstrechtsgesetzes als zweckmäßig erscheinen.

Zur Umsetzung dieser Ziele enthält dieses Landesgesetz im Wesentlichen folgende Neuerungen:

- gleiche Gehaltsansätze für Vertragsbedienstete und Beamte;
- Entfall der Entlohnungsschemata (VB I und VB II) und der Entlohnungsgruppen (a, b, c, d und e, k-Schemen, sowie p1 bis p5) bei Vertragsbediensteten;
- Entfall der Verwendungsgruppen (A, B, C, D, K6, K8 und E) und Dienstklassen (I bis IX) bei den Beamten;
- verwendungsorientierte Einstufung und Bezahlung auf der Basis einer Arbeitsplatzbewertung (basierend auf dem international anerkannten Bewertungssystem der Fa. Hay-Group) in 25 Gehaltslaufbahnen
- weitgehende Abschaffung der qualitativen Zulagen

- höhere Anfangsgehälter, länger werdende Vorrückungszeiträume (Vorrückung in Biennien, Triennien und Quadriennien je nach Dienstalter) bewirken eine signifikante Verflachung der Gehaltskurve
- leistungsorientierte Entwicklungsmöglichkeit auf Arbeitsplätze mit höherer Einstufung ohne Beschränkung durch Vorbildungserfordernisse
- Straffung der Beurteilungskriterien ("entsprechend", "nicht entsprechend"); 15 % Gehaltskürzung bei erstmaliger nicht entsprechender Dienstleistung; Enden des Dienstverhältnisses bei fortgesetzter nicht entsprechender Dienstleistung
- Schaffung einer verwaltungsbehördlichen Zuständigkeit zur Entscheidung über dienstrechtliche Angelegenheiten aller Art für Vertragsbedienstete zur Hebung der Verwaltungsökonomie und Sicherung einer einheitlichen Vollziehung durch Ansiedelung bei der Dienstbehörde für Beamte

Durch diese Maßnahmen soll die Attraktivität des Landes NÖ als Arbeitgeber erhalten bleiben und soll auch drohenden Engpässen in Mangelbereichen aber auch bei Fach- und Führungskräften vorgebeugt werden. Durch die Anknüpfung der Besoldung an die Arbeitsplatzbewertung einerseits und die flankierenden dienstrechtlichen Maßnahmen andererseits wird die Leistungsorientierung und die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter gefördert, wodurch das Land NÖ den stetig steigenden Anforderungen an Kundenorientierung und Flexibilisierung auch in Zukunft entsprechen kann.

Gleichbehandlung:

Dem vorliegenden Gesetzesentwurf liegt eine umfangreiche Projektarbeit zugrunde, an der von Anfang an externe Experten (insb. der Fa. Hay) einerseits sowie Vertreter der Zentralpersonalvertretung und des Zentralbetriebsrates andererseits teilnahmen. Dabei wurde dem Aspekt der Gleichbehandlung sowohl inhaltlich als auch sprachlich besonderes Augenmerk geschenkt. Insbesondere enthält der Entwurf keine nach Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Ausrichtung differenzierenden Regelungen. Eine unterschiedliche Behandlung anhand des Alters ergibt sich lediglich aus der auch mit dem Lebensalter zusammenhängenden Gehaltsentwicklung, die jedoch historisch gewachsen allen Besoldungssystemen, auch denen der Privatwirtschaft, innewohnt. Die Verflachung der Gehaltskurven betont zusätzlich die Gleichbehandlung nach dem Alter.

Eine unterschiedliche Behandlung von Personen mit besonderen Bedürfnissen ist nur insofern vorgesehen, als diese im nunmehr stark leistungsbezogenen Besoldungssystem von Privilegierungen Gebrauch machen können, was die Beschäftigung von begünstigten Behinderten teilweise erst möglich macht. Sofern die Eigenart der Behinderung es erlaubt, ist jedoch auch eine völlig gleichwertige Entwicklung im neuen System möglich.

Indirekte Auswirkungen sind nur insofern zu erwarten, als die Arbeitsplatzbewertung gezeigt hat, dass vielfach Arbeitsplätze im Sozialbereich, die vorwiegend von weiblichen Bediensteten besetzt

sind, durch die starke Auswirkung des Bewertungskriteriums des Umgangs mit Menschen im Rahmen des zugrunde liegenden Bewertungssystems, eine deutliche Besserstellung gegenüber der bisherigen Besoldung zu erwarten haben. (z.B. Diplomierte Pflegepersonal). Weitere indirekte Auswirkungen sind nicht zu erwarten.

Kompetenzgrundlagen:

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder. Durch den Entfall des lange in Geltung gestandenen Homogenitätsgebots im Artikel 21 Abs. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 8/1999) dürfen die in Angelegenheiten des Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen.

Hinsichtlich sachlich notwendiger zivilrechtlicher Bestimmungen stützt sich der Entwurf überdies auf Art. 15 Abs. 9 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Für das Land werden sich aus dem Optionsrecht in die neue Besoldung des NÖ LBG in Summe mit den Optanten aus dem Anwendungsbereich der DPL 1972 und des LVBG auf die Dauer von bis zu 35 Jahren Mehrkosten ergeben, die in den ersten 4 Jahren einschleichend auf bis zu 30 bis 35 Mio. Euro anwachsen und ab dann bis zum Ende dieser Zeitspanne gegen 0 sinken. Diese Prognose geht von einem wirtschaftlich weitsichtigen Optionsverhalten der Bediensteten aus.

Um weitere Mehrkosten durch eine Einschränkung der Pragmatisierung zu vermeiden, soll die derzeitige Pragmatisierungspraxis, der gemäß ohnehin grundsätzlich nur mehr im Bereich der Hoheitsverwaltung pragmatisiert wird, wie bisher fortgeschrieben werden. Eine zusätzliche Einschränkung der Pragmatisierung würde wegen der Mindereinnahmen durch den nicht mehr anfallenden Pensionsbeitrag der Bediensteten und der gleichzeitigen Verpflichtung zur Leistung eines Dienstgeberbeitrages in das ASVG-System sofort Mehrkosten von ca. 30% bei jedem solcherart nicht mehr pragmatisierten Bediensteten generieren. Parallel dazu wären jedoch die Pensionsleistungen für die derzeit pragmatisierten Bediensteten noch auf Jahrzehnte hinaus zu tragen. Neben den oben beschriebenen Mehrkosten durch das neue Besoldungssystem wären diese zusätzlichen Belastungen derzeit kaum tragbar.

Mehrkosten für den Bund oder andere Bundesländer kommen nicht in Betracht.

Besonderer Teil:

Zu § 1:

Grundsätzlich soll der persönliche Anwendungsbereich die Anwendungsbereiche der Dienstprametik der Landesbediensteten (DPL 1972), LGBl. 2200, und des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG), LGBl. 2300, zusammenfassen. Soweit sich der Gesetzestext nicht ausdrücklich nur auf Vertragsbedienstete oder beamtete Bedienstete bezieht, gilt er für beide Arten von Bediensteten. Das Recht der bei Inkrafttreten in einem aufrechten Dienstverhältnis stehenden Bediensteten, dieses Gesetz durch Erklärung auf ihr Dienstverhältnis anwendbar zu machen (Optionsrecht), wird in der DPL 1972 und im LVBG vorgesehen. Die Anwendung dieses Gesetzes auf Optanten fällt daher als Rechtsfolge einer Bestimmung „nach anderen Landesgesetzen“ unter Abs. 2 Z. 1. Der in Abs. 3 vorgesehene Verweis auf Bundesrecht wirkt – wie auch § 2 DPL 1972 – statisch.

Zu § 2:

Hier wird das Recht der Bediensteten verankert, sich von beruflichen Interessensvereinigungen dem Dienstgeber gegenüber vertreten zu lassen.

Mit Abs. 2 soll sowohl eine Anerkennung der Organe durch das Land als auch eine Weisung des Gesetzgebers an die Verwaltung zur Anerkennung dieser Organe ausgedrückt werden.

Zu Abs. 3:

Es soll nicht Vereinsrecht geregelt, sondern nur die Anerkennung bestimmter Vereine durch den Dienstgeber bestimmt werden. Durch das Verbot von Gehaltsabzügen für Vereins- und Parteibeträge soll die Beteiligung des Dienstgebers an privaten Angelegenheiten und politischen Aktivitäten der Bediensteten ausgeschlossen werden.

Zu § 3:

Durch den Wegfall des Vorbildungsprinzipes und der dadurch gegebenen Durchlässigkeit kommt es auch zum Wegfall der Dienstzweige und Verwendungsgruppen, die bisher als Anknüpfung für die Gliederung des Dienstpostenplanes heranzuziehen waren. An deren Stelle treten nunmehr die Verwendungen.

Die Verwendungen werden aufgrund der an sie gestellten Anforderungen bewertet. Die Bewertung erfolgt basierend auf den Kriterien des international anerkannten Stellenbewertungsmodells der

Fa. Hay-Group, das auch als Grundlage für die Bewertung der Stellen des Landesdienstes in Oberösterreich und der Steiermark herangezogen wird. Auch die Bewertung des Bundes lehnt sich an diese Systematik an.

Die Bewertung bildet dabei die Grundlage für die Entlohnung. Verwendungen, deren Bewertungsergebnisse auf ähnlichem Niveau liegen, werden in Gehaltsklassen zusammengefasst und entsprechend den Gehaltsansätzen dieser Gehaltsklasse entlohnt.

In der Regel liegen dabei typische Verwendungen vor, die zur Besetzung mehrerer Dienstposten mit gleichartigen Aufgaben geeignet sind. Diese werden als Referenzverwendungen bezeichnet. In Einzelfällen, in denen die Aufgaben eines Dienstpostens durch keine Referenzverwendung abgedeckt werden können, ist eine spezielle Verwendung für diesen Dienstposten zu definieren, die dann ebenfalls nach den selben Kriterien zu bewerten und aufgrund dieses Bewertungsergebnisses einer Gehaltsklasse zuzuordnen ist („Einzelbewertung“).

Eine schematische Darstellung der Systematik in grafischer Form folgt dabei im Anschluß an die textlichen Erläuterungen.

Als wesentlicher Unterschied zur Systematik in den Bundesländern Oberösterreich und Steiermark sowie beim Bund ist dabei anzuführen, dass die Bewertung nicht an ganz konkreten Aufgaben eines bestimmten Dienstpostens anknüpft und dann auf vergleichbare Dienstposten ohne neuerliche Analyse angewendet wird, was vom Verwaltungsgerichtshof bereits wiederholt als unzulässig erkannt wurde, sondern dass aufgrund konkreter Aufgaben an vergleichbaren Dienstposten zuerst ein abstraktes Bündel an Anforderungen (Verwendung) definiert wird, mit dem die Aufgaben an allen diesen Stellen erfüllt werden können. Erst diese Verwendung wird dann unter Zuhilfenahme der Bewertungssystematik bewertet und aufgrund der Bewertungsergebnisse einer Gehaltsklasse zugeordnet.

Beispiel:

Die Aufgaben des Dienstpostens „Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester (Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger) Unfallerstversorgung Landeskrankenhaus St. Pölten“ könnte etwa mit der Erfüllung von Aufgaben aus dem Berufsbild des diplomierten Pflegepersonals verbunden sein, die in erster Linie die Assistenz bei ärztlichen Maßnahmen und kurzfristige Pflegemaßnahmen betreffen. Ein Dienstposten „Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester (Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger) Pflegestation I im NÖ Landes-Pensionisten und Pflegeheim Ybbs an der Donau“ könnte hingegen mit der Erfüllung von Aufgaben aus dem Berufsbild des diplomierten Pflegepersonals verbunden sein, die in erster Linie langfristige Pflegemaßnahmen im geriatrischen Bereich und nur ausnahmsweise Assistenz bei ärztlichen Maßnahmen betreffen. Für beide Dienstposten kann jedoch ein gemeinsames Anforderungsprofil definiert werden: Etwa: Pflegediplom, Berufserfahrung, Sensibilität im Umgang mit Menschen,

Erfüllung von Aufgaben gemäß dem Berufsrecht für diplomiertes Pflegepersonal, hohe Umsetzungsorientierung....

Dieses Bündel an Anforderungen könnte daher etwa zur Verwendung „Diplomschwester/-pfleger“ zusammengefasst werden. Diese Verwendung könnte dann anhand dieses abstrakten Anforderungsprofils bewertet werden und einer NÖ Gehaltsklasse zugeordnet werden; in diesem Fall wohl als Referenzverwendung durch Verordnung.

Entsprechend der Anzahl der gemäß Dienstpostenplan zu besetzenden Dienstposten für diplomiertes Krankenpflegepersonal ist dann eine ausreichende Zahl von Mitarbeitern, die die Anforderungen an diese Verwendung erfüllen, in die Verwendung „Diplomschwester/-pfleger“ aufzunehmen bzw. (mit Bescheid) zuzuordnen.

Die Besetzung der konkreten Dienstposten erfolgt dann durch Weisung, indem die Bediensteten, die der entsprechenden Verwendung angehören, der jeweiligen Dienststelle zugewiesen werden und dort (im Arbeitsverteilungsplan) zur Erfüllung der Aufgaben an einem konkreten Dienstposten eingesetzt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass den Bediensteten nur jene Aufgaben zugeordnet werden, die sie aufgrund des Anforderungsprofils ihrer Verwendung auch erfüllen können: In diesem Beispiel dürften Mitarbeitern der Verwendung „Diplomschwester/-pfleger“ keine Aufgaben zugeordnet werden, die etwa der ärztlichen Tätigkeit vorbehalten sind.

Daraus ergibt sich die Verpflichtung der Dienststellenleitungen, die Bediensteten im Rahmen des Dienstpostenplans ihrer Verwendung entsprechend einzusetzen.

Um dem Zweck des Dienstpostenplanes als budgetäres Steuerungsinstrument gerecht zu werden, sind daher entsprechend diesen neuen Begriffsdefinitionen die Dienstposten künftig Gehaltsklassen zuzuordnen, die sich aus den Verwendungen ergeben, die für die Erfüllung der Aufgaben der jeweiligen Dienstposten erforderlich sind.

Um die Vielzahl der Verwendungen zu gliedern, werden diese zu Berufsfamilien zusammen gefasst, wobei zueinander facheinschlägige Verwendungen jeweils eine Berufsfamilie bilden. Jede Verwendung gehört demnach zumindest einer Berufsfamilie an. Verwendungen können aber auch mehreren Berufsfamilien angehören, sofern sie, meist aus unterschiedlichen Gesichtspunkten, zu mehreren verschiedenen Arten von Verwendungen facheinschlägig sind. Verwendungen können auch zu Berufsfamilien verwandt sein, wenn eine berufliche Entwicklung von der jeweiligen Verwendung zu einer Verwendung in der verwandten Berufsfamilie typisch ist, die Verwendung selbst jedoch nicht facheinschlägig zu den Verwendungen in der verwandten Berufsfamilie ist.

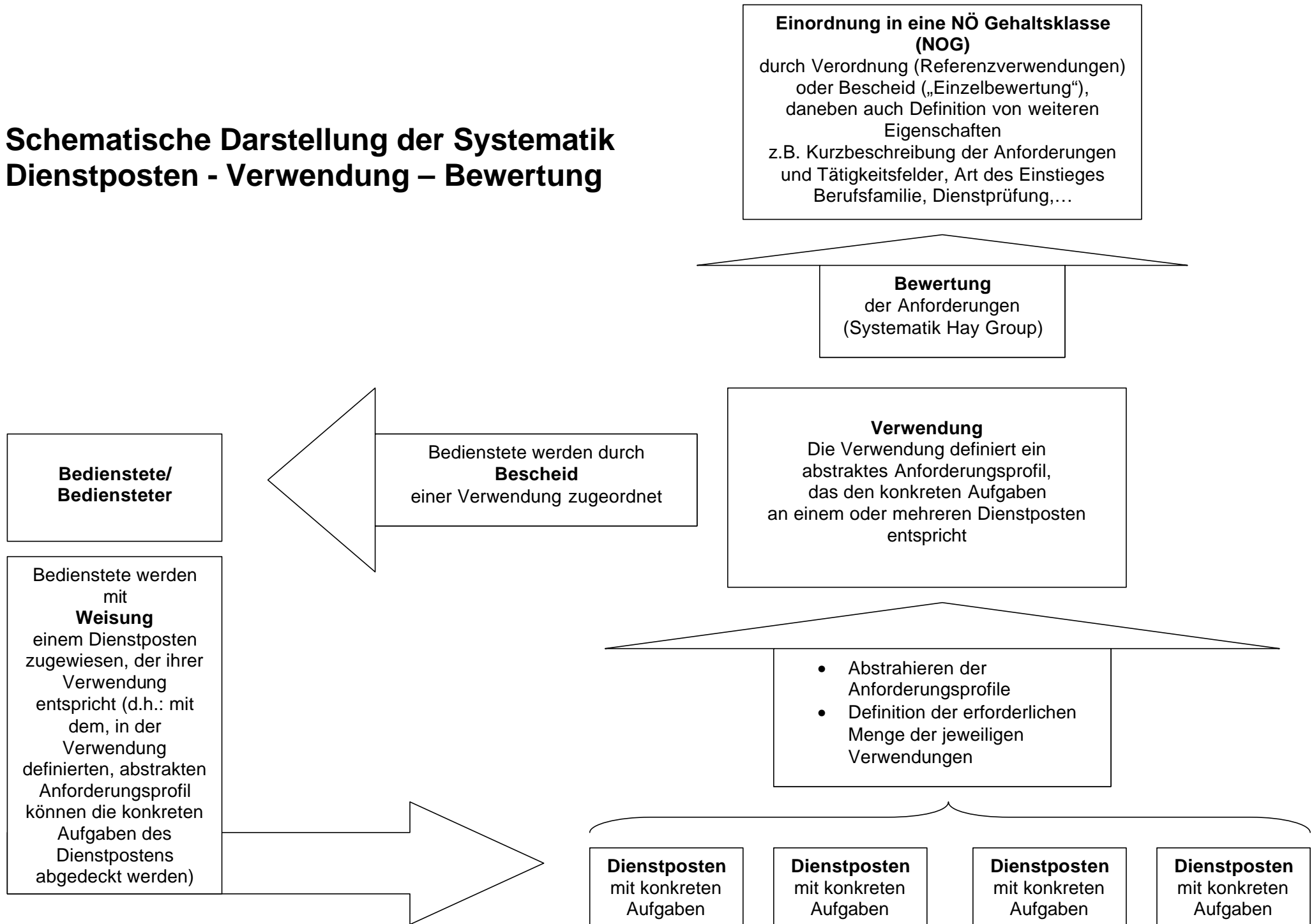
Beispiel:

Anknüpfend am oben ausgeführten Beispiel der Verwendung „Diplomschwester/-pfleger“ könnte diese Verwendung gemeinsam mit anderen Verwendungen aus dem Pflegebereich (z.B. „Pflegehelfer“ „Leitendes Pflegepersonal“,....) eine Berufsfamilie bilden. Die Verwendung „Pflegehelfer“ könnte dabei etwa auch zu der Berufsfamilie verwandt sein, der die Stationshelfer angehören. Diese sind zwar im Bereich der Hilfskräfte und daher nicht in die Berufsfamilie der

Krankenpflege anzusiedeln, aber die Erfahrung zeigt, dass vielfach im zweiten Bildungsweg eine berufliche Entwicklung vom Stationshelfer zum Pflegehelfer erfolgt. Nachdem aber weder der Stationshelfer zu den Pflegeberufen noch der Pflegehelfer zu den Hilfsdiensten unmittelbar facheinschlägig ist, wäre dieses Verhältnis durch eine Verwandtschaft der Verwendung Pflegehelfer zu den Hilfsdiensten und des Stationshelfers zu den Pflegeberufen abzubilden.

Ansonsten entsprechen die Begriffsbestimmungen auch den derzeit geltenden Begriffsbestimmungen im Bereich der DPL 1972. Den bereits gebräuchlichen Begriffen sollen keine neuen Inhalte zugeordnet werden.

Schematische Darstellung der Systematik Dienstposten - Verwendung – Bewertung



Zu § 4:

Vom Regelungsgehalt entspricht die Bestimmung der bestehenden Regelung der DPL 1972, die jedoch an die neuen Begriffe angepasst wurde. Auch der Grundsatz, dass eine Aufnahme weder zu einer quantitativen noch zu einer qualitativen Überschreitung des Dienstpostenplans führen darf, bleibt aufrecht.

Um dem Zweck des Dienstpostenplanes als budgetäres Steuerungsinstrument gerecht zu werden, sind daher entsprechend den neuen Begriffsdefinitionen die Dienstposten künftig Gehaltsklassen zuzuordnen, die sich aus den Verwendungen ergeben, die für die Erfüllung der jeweiligen Dienstposten erforderlich sind. Die Gehaltsklassen lassen noch genauer als die bisherige Gliederung in Leiterposten, Dienstzweige und Verwendungsgruppen die aus dem Personaleinsatz resultierenden Kosten abschätzen bzw. definieren. Wo eine Aufteilung in einzelne Gehaltsklassen verzichtbar erscheint, sollen diese zusammengefasst werden können.

zu Abs. 4:

Bei Organisationsänderungen soll zwischen solchen ohne und solchen mit einer Erweiterung des Aufgabengebietes unterschieden werden: Während bei ersteren (z.B. Umstrukturierungen) die Dienstpostenanzahl nicht erhöht werden darf, kann - wie schon bisher gemäß der DPL 1972 - bei Aufgabenerweiterungen der Dienstpostenplan nach dem Vorbild vergleichbarer Dienststellen erweitert werden!

Zu § 5:

Die Bewertungskriterien, wie auch die Bewertungsmethode sind - für den öffentlichen Dienst des Landes adaptiert - angelehnt an das international anerkannte Bewertungssystem der Fa. Hay-Group definiert.

Bewertet wird eine Verwendung nach dem Anforderungsprofil, das aufgrund der den Mitarbeitern dieser Verwendung typischer Weise zugewiesenen Aufgaben an konkreten Stellen erforderlich ist. (Siehe auch systematische Darstellung in den Erläuterungen zu § 3)

Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig und orientiert sich an den Gemeinsamkeiten von Stellen, die eine derartige Verwendung verlangen.

Dabei sind die Bewertungskriterien, die dem zugrunde liegenden Bewertungssystem der Fa. Hay-Group entstammen, auch gesetzlich festgelegt.

Diese Bewertungssystematik beinhaltet eine Berechnungsmethode, die aufbauend auf den zu

ermittelnden Wissenspunkten, die sich aus Ausbildung/Erfahrung, Management und Umgang mit Menschen zusammensetzen, für die Denkleistung einen %-Satz dieser Wissenspunkte noch hinzurechnet. Aufgrund des Profils der Stelle, das die Verantwortung für Endergebnisse abbildet, wird sodann ein aus den Denkleistungspunkten abzuleitender Verantwortungswert generiert, der ebenfalls addiert wird. In Summe ergibt sich sodann ein Punktwert, der die Wertigkeit der Stelle ablesbar macht.

Diese Bewertungssystematik liegt auch den Besoldungssystemen in anderen Landesdienstrechten zugrunde, wobei die Bewertung dort unmittelbar an der Stelle anknüpft, wogegen im vorliegenden Gesetzesentwurf die Bewertung an den Verwendungen anknüpft, die von den konkreten Stellen abstrahiert sind und so abstrakt auch den Einsatz von Verwendungen auf mehreren, durchaus im Detail verschiedenen Stellen ermöglicht, wenn die Anforderungen abstrakt – insbesondere im Sinne der Bewertungskriterien – gleich sind. (Siehe auch systematische Darstellung in den Erläuterungen zu § 3)

Aus diesem Bewertungsergebnis (Punktwert) kann die Zugehörigkeit zu einer Gehaltsklasse ermittelt werden. Dazu ist im Rahmen der Erarbeitung des Bewertungsmodells für jede Gehaltsklasse ein Punktebereich definiert worden. Diese Punktebereiche wurden derart ermittelt, dass versucht wurde, von der Stelle aus, die mit dem geringsten Punktwert bewertet wurde, ausgehend jeweils 15% Schritte zu legen, bis die am höchsten bewertete Stelle erreicht wurde. Es wurden dabei jeweils der unterste und oberste für eine Gehaltsklasse vorgesehene Punktwert mit dem untersten bzw. obersten der nächsten Gehaltsklasse verglichen und der Durchschnitt gebildet, der dann gerundet auf ganze % jeweils 15% ergeben sollte. Der Wert von 15% liegt dabei der Bewertungssystematik der Fa. Hay-Group mehrfach zugrunde – schließlich zurückgreifend auf das Weber-Fechnersche Gesetz, weshalb auch in anderen Gebietskörperschaften, deren Besoldung auf die Bewertungssystematik der Fa. Hay-Group gestützt ist, Schrittgrößen bei den Gehaltsbändern im Bereich von 15% vorgesehen sind.

Tabellarisch dargestellt ergeben sich daher folgende Punktebereiche für die einzelnen Gehaltsklassen (NOGs), die eine Zuordnung anhand der Bewertungsergebnisse ermöglichen:

NOG	von Punkte	bis Punkte	Steigerung Untergrenze	Steigerung Obergrenze	Schnitt	gerundet auf Ganze %
1	0	70	-	-	-	-
2	71	81	15,00%	15,71%	15,36%	15%
3	82	93	15,49%	14,81%	15,15%	15%
4	94	107	14,63%	15,05%	14,84%	15%
5	108	123	14,89%	14,95%	14,92%	15%
6	124	142	14,81%	15,45%	15,13%	15%
7	143	164	15,32%	15,49%	15,41%	15%
8	165	189	15,38%	15,24%	15,31%	15%
9	190	218	15,15%	15,34%	15,25%	15%
10	219	251	15,26%	15,14%	15,20%	15%
11	252	289	15,07%	15,14%	15,10%	15%

12	290	333	15,08%	15,22%	15,15%	15%
13	334	382	15,17%	14,71%	14,94%	15%
14	383	438	14,67%	14,66%	14,67%	15%
15	439	504	14,62%	15,07%	14,84%	15%
16	505	580	15,03%	15,08%	15,06%	15%
17	581	667	15,05%	15,00%	15,02%	15%
18	668	768	14,97%	15,14%	15,06%	15%
19	769	883	15,12%	14,97%	15,05%	15%
20	884	1015	14,95%	14,95%	14,95%	15%
21	1016	1168	14,93%	15,07%	15,00%	15%
22	1169	1343	15,06%	14,98%	15,02%	15%
23	1344	1545	14,97%	15,04%	15,01%	15%
24	1546	1780	15,03%	15,21%	15,12%	15%
25	1781	2050	15,20%	15,17%	15,18%	15%

Die Ergebnisse dieser Bewertung bringen demnach eine Wertigkeitsrangordnung zwischen den einzelnen Verwendungen zum Ausdruck indem diese aufgrund ihrer Bewertungsergebnisse zu Gruppen (NOGs) zusammengefasst werden. Eine unmittelbare Auswirkung auf die konkreten Gehaltsansätze der einzelnen NOGs ist jedoch aus der Bewertung nicht direkt ableitbar, vielmehr sind bei der Festlegung der einzelnen Gehaltsansätze auch noch weitere Faktoren (z.B. soziale-, wirtschaftliche-, budgetäre Faktoren, Marktkonformität, ...) zu berücksichtigen. Lediglich das Verhältnis zueinander wird durch die Zuordnung zu den NOGs vorgezeichnet.

Weiters sind für jede Verwendung auch die weiteren dienstrechtlichen Anknüpfungspunkte festzulegen, wie die Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Berufsfamilien, gegebenenfalls die Verwandtschaft zu einer oder mehreren Berufsfamilien, das Höchstausmaß der gemäß § 7 Abs. 2 Z. 1 anrechenbaren Zeiten, gegebenenfalls die Dauer der Einstiegslaufbahn nach § 15 samt der für diese Dauer geltende Gehaltsklasse, in allen übrigen Fällen die Dauer der Einstiegsphase gemäß § 15 und gegebenenfalls die gemäß § 9 (in Verbindung mit § 16) vorgesehene Dienstprüfung, und/oder die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. berufsrechtlich zwingenden Qualifikationen zu definieren.

Das Höchstausmaß der gemäß § 7 Abs. 2 Z. 1 anrechenbaren Zeiten war im Sinne der Bewertungssystematik mit 10 Jahren zu begrenzen, da eine längere, externe Berufserfahrung aus Sicht der Bewertung in keinem Fall noch zusätzlichen Nutzen zu generieren im Stande ist. Je nach Definition der Anforderungen an die jeweilige Verwendung, ist auch die Höchstgrenze der erforderlichen Berufserfahrung und damit der anrechenbaren Vordienstzeit unterschiedlich und damit innerhalb des gesetzlichen Rahmens für jede Verwendung gesondert zu definieren.

Diese Definitionen sind für Referenzverwendungen in einer entsprechenden Verordnung festzulegen (siehe auch § 6). Für Verwendungen, die keine Referenzverwendungen sind, sind diese Eigenschaften im Rahmen der Aufnahme oder Zuordnung eines Bediensteten in diese Verwendung mit Bescheid festzulegen.

Beispiel:

Für verschiedene Dienstposten von Mitarbeitern, die LKW bei Straßenmeistereien lenken, könnte die gemeinsame Verwendung „FahrerIn im Straßendienst“ definiert werden. Anforderungsprofil an eine derartige Verwendung könnte dabei sein:

Tätigkeit: Lenken und beschränkte Wartung eines LKW sowie Unterstützung von Bau- und Erhaltungsmaßnahmen im Bereich des Straßendienstes.

Ausbildung: Lenkberechtigung der Klassen C und E, längere Praxiserfahrung, technisches Verständnis

Wird dieses Anforderungsprofil der Bewertung unterzogen, würden sich folgende Ergebnisse zeigen:

- Wissen:
 - Fachwissen: durch Anlernen und Praxis erworbene Kenntnisse
 - Management: zwischen minimal und begrenzt (Die Aufgaben sind klar vorgegeben, es werden keine anderen Stellen überwacht, es sind jedoch angrenzende Sachgebiete zu beachten.)
 - Umgang mit Menschen: normal (durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen)

- Denkleistung
 - Denkraum: Routine: Routineabläufe, genaue Anweisungen
 - Denkanforderung: ähnlich: ähnliche Situationen, die zur Lösung eine sorgfältige Auswahl aus dem Gelernten erfordern

- Profil: starke Umsetzungsorientierung

Durch die getroffene Einstufung der Anforderungen an das Wissen ergibt sich nach der Systemtabelle der Fa. Hay-Group ein Punktwert von 76 (wird abgelesen).

Die Anforderungen an die Denkleistung führen zu einem %-Satz von 16 % für die Denkleistung, das sind in diesem Fall (nach den Fixpunktezahlen der Hay-Systematik gerundet) 12 Denkleistungspunkte.

Durch das Profil der starken Umsetzungsorientierung ergibt sich aufbauend auf den 12 Denkleistungspunkten nach den Rechenmodellen der Hay-Systematik ein Profilwert von 22 Punkten. Addiert man nun die einzelnen Punktwerte würde dies zu einem Gesamtpunktwert für die beispielhafte Verwendung „FahrerIn im Straßendienst“ von 110 Punkte führen.

Aufgrund der oben dargestellten Verteilung der Punktebereiche auf die 25 Gehaltsklassen (z.B. 108-123 Punkte für die Gehaltsklasse 5) wäre die beispielhafte Verwendung „FahrerIn im Straßendienst“ mit 110 Punkten der Gehaltsklasse 5 zuzuordnen.

Als Berufsfamilie für diese Verwendung käme dabei etwa der Straßendienst in Frage. Verwandt zu dieser Verwendung könnten etwa die technischen Dienste oder Hilfsdienste sein. Dadurch, dass in

den Anforderungen auch längere Praxis vorgesehen ist, könnte sich in Zusammenschau mit dem Bewertungsniveau eine Anrechnung von bis zu 2 Jahren einschlägiger Tätigkeit im Sinne des § 7 Abs. 2 Z 1 ergeben. Für den Einstieg in den Beruf für einen Berufsanfänger könnte im Sinne des Anforderungsprofils etwa eine Einstiegsphase von 6 Monaten im Sinne des § 15 vorgesehen werden. Eine Dienstprüfung oder berufsgesetzliche Mindestanforderungen würden aufgrund des angenommenen Anforderungsprofils nicht in Betracht kommen.

Zu § 6:

Annähernd alle Dienstposten können mit Referenzverwendungen abgedeckt werden. Es ist daher sinnvoll, diese Verwendungen im Verordnungswege zu definieren und deren Bewertung sowie die weiteren dienstrechtlichen Anknüpfungen im Sinne des § 5 Abs. 1 im Verordnungswege festzulegen. Dies dient auch der Transparenz des Besoldungssystems. Die Verordnungsermächtigung soll dem regelmässigen Anpassungserfordernis an die Anforderungen an die einzelnen Verwendungen gerecht werden.

Lediglich einzelne, hoch spezialisierte Dienstposten können nicht mit einer Referenzverwendung besetzt werden. In diesen Fällen soll anhand einer Erhebung der Aufgaben dieses Dienstpostens eine spezielle Verwendung definiert werden, die zur Erfüllung dieser Aufgaben geeignet ist. Die Kriterien, die ansonsten im Verordnungswege für Referenzverwendungen festgelegt werden, sollen in diesen Fällen durch Bescheid anlässlich der Aufnahme oder Zuordnung von Bediensteten auf derartige Stellen, nach den oben geschilderten Grundsätzen, verbindlich definiert werden. Es soll jedoch aus systematischen Überlegungen dabei keine Zuordnung zum konkreten Dienstposten erfolgen, sondern auch in diesen Fällen zu einer abstrakt zu definierende Verwendung zugeordnet werden, auch wenn diese voraussichtlich nur an diesem Dienstposten zum Einsatz kommen kann. (Siehe auch systematische Darstellung in den Erläuterungen zu § 3)

Zu § 7:

Es sollen grundsätzlich nur noch facheinschlägige Vordienstzeiten angerechnet werden; die Höchstanzahl wird als Summe für Beschäftigungs- und Studienzeiten durch Verordnung geregelt. Doktoratsstudien werden nur mehr ausnahmsweise angerechnet; Praktika (Gericht, Lehramt, Turnus) fallen in die Höchstanzahl; EU-Bürger bekommen aufgrund der gemeinschaftsrechtlich gebotenen Gleichstellung mit Inländern gleichzuhaltende Zeiten angerechnet, Nicht-EU-Bürger bekommen auch ohne vergleichbare Gleichstellung in Österreich zurückgelegte gleichzuhaltende Zeiten angerechnet.

Zu Abs. 10: Bei Zuordnungen ohne Wechsel der Berufsfamilie erfolgt die Stichtagsermittlung nur auf Antrag und nur in jenem Ausmaß, in dem die bislang unberücksichtigt gebliebenen Zeiten die

in der Berufsfamilie als Landesbedienstete gewonnene Berufserfahrung übersteigen. Solche Berücksichtigungen sind bei nachfolgenden verschlechternden Zuordnungen von Amts wegen wieder zurückzunehmen, soweit sie nicht bereits durch neu gewonnene Berufserfahrung "aufgesaugt" wurden. (Beispiel: Ein Baupolier mit 5 Jahren Erfahrung aus der Privatwirtschaft wird als Straßenwärter aufgenommen. Unter der Annahme, dass die Höchstanzahlrechnung für Straßenwärter nur ein Jahr beträgt, beschränkt sich die Anrechnung vorerst auf diesen Umfang. Wird dieser Straßenwärter schon nach zwei Jahren einer Verwendung als Partieführer zugeordnet, können auf Antrag die bisher angerechneten und zurückgelegten Jahre übersteigenden Vordienstzeiten im Rahmen der Höchstanzahlrechnung in der neuen Verwendung angerechnet werden. Unter der Annahme, dass die Höchstanzahlrechnung für den Partieführer sechs Jahre beträgt, wären das im Beispiel zwei zusätzliche Jahre (fünf Jahre Erfahrung abzüglich der Summe aus einem angerechneten Jahr + zwei zurückgelegten Jahren)).

Zu § 8:

Die in der DPL 1972 und im LVBG bisher getrennt geregelten Aufnahmebedingungen werden zusammengeführt. Die Auflistung der Aufnahmevoraussetzungen in ein Dienstverhältnis zum Land erfolgt taxativ. In begründeten Ausnahmefällen kann bei der Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis von der Voraussetzung der österreichischen Staatsbürgerschaft abgesehen werden. Bei der Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis darf nur bei Vorliegen eines dringenden Bedarfs von den Erfordernissen der Volljährigkeit und des einjährigen Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft abgegangen werden, nicht jedoch von allen übrigen (allgemeinen und besonderen) Aufnahmebedingungen.

Zu § 9:

Die besonderen Aufnahmebedingungen sollen für Referenzverwendungen nach Maßgabe der jeweiligen Anforderungen laut Bewertung durch Verordnung der Landesregierung festgelegt werden. Unter anderem kann dabei auch das Erfordernis einer Dienstprüfung vorgesehen werden, deren Einzelheiten im 3. Abschnitt "Dienstprüfungen" geregelt sind. Bei der Aufnahme in das vertragliche Dienstverhältnis kann in den Dienstvertrag eine Prüfungsaufgabe aufgenommen werden. Bei der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis und bei Zuordnungen beider Arten von Bediensteten ist die Dienstprüfung grundsätzlich vorher abzulegen; wenn die entsprechende Verordnung jedoch noch nicht erlassen wurde, sieht das Gesetz eine generelle Frist von 2 Jahren ab deren Kundmachung zur Nachholung der Prüfung vor.

Die Regelung der Diplomanerkennung entspricht jener der DPL 1972. Wie bisher soll anlässlich der Aufnahme als Vertragsbediensteter ein Prüfungserfordernis vereinbart werden können; die Aufnahme eines Beamten setzt grundsätzlich die bereits abgelegte Prüfung voraus.

Zu § 10:

Dienstposten, die die Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben bzw. die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates beinhalten, sind Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft vorbehalten.

Mit Abs. 2 soll gewährleistet werden, dass durch ein persönliches Naheverhältnis eine Gefährdung dienstlicher Interessen nicht eintritt:

Mitarbeiter dürfen zueinander nicht in einem Verhältnis stehen, das die volle Unbefangenheit in der Ausübung des Dienstes gefährden könnte.

Zu § 11:

Die Verpflichtungserklärung stellt eine der heutigen Zeit entsprechende Form der Pflichtenangelobung dar.

Die als Landesvertragsbedienstete bereits abgegebenen Verpflichtungserklärungen sollen auch für die öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnisse wirksam sein.

Zu § 12:

Es werden die Mindestvertragspunkte festgelegt.

Der allfällige Vertretungszweck ist als Vertragsbestandteil wegen der davon abhängigen Befristungsmöglichkeit aufzunehmen. Da grundsätzlich alle dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen an der (bewerteten) Verwendung anknüpfen, genügt deren Bezeichnung. Die Anführung der abzulegenden Dienstprüfung soll (zusätzlich zur jeweils vorgesehenen Dienstprüfung für die vereinbarte Verwendung) die vertragliche Verpflichtung zur Ablegung von Dienstprüfungen für einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Da keine dienstzweigspezifischen Regelungen mehr möglich sind, soll die Verlängerungsmöglichkeit generell mit zwei mal 12 Monate festgelegt werden.

Zu § 13:

Für Sonderverwendungen soll die Möglichkeit bestehen, im Dienstvertrag von diesem Gesetz abweichende Bestimmungen aufzunehmen.

Zu § 14:

Diese Bestimmung soll die 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) umsetzen. Mit den vorgesehenen Bestimmungen wird das Ziel verfolgt im Rahmen der verfassungsrechtlichen Regelungskompetenz des Landes die unbedingt notwendigen Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen. Dabei sollen die bei den in den Jahren 2005 und 2006 durchgeführten Betriebsübernahmen aus dem Gemeindebereich gezogenen Erfahrungen im Sinne einer richtlinienkonformen Harmonisierung des Herkunftsdienstrechts mit dem Landesdienstrecht berücksichtigt werden.

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 soll der Übergang eines Unternehmens, Betriebes, Unternehmens- oder Betriebsteiles des Landes auf eine NÖ Gemeinde oder einen NÖ Gemeindeverband geregelt werden.

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.

Zu § 15:

Angelehnt an die Regelung beim Bund soll das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zunächst provisorisch sein. Im Gegensatz zum Bund erfolgt die Definitivstellung, wenn vorher keine Kündigung – ebenfalls nach Bundesvorbild gestaltet – erfolgt, nach 6 Jahren automatisch.

Das Verhältnis der Kündigungsgründe im provisorischen Dienstverhältnis ist der Rechtsprechung des VwGH zur Rechtslage des Bundes zufolge strikt getrennt von den Bestimmungen über ein allfälliges Disziplinarverfahren zu betrachten: Wird eine Dienstpflichtverletzung nicht nur zum Anlass einer disziplinarischen Verfolgung sondern auch zu einer Kündigung zum Anlass genommen, ist ein zum Kündigungszeitpunkt allfälliges noch anhängiges Disziplinarverfahren einzustellen –

dessen Ausgang braucht nicht abgewartet zu werden. Dieses Bild liegt auch der vorliegenden Regelung zugrunde.

Zu § 16:

Die Einstiegslaufbahn und die Einstiegsphase werden je nach dem gemäß der Bewertung erforderlichen Grad an "Landesnähe" der Berufserfahrung für die einzelnen Referenzverwendungen durch VO festgelegt (siehe Bewertung).

Einstiegslaufbahnen sollen dabei jene Berufsfelder abdecken, für die es keine Entsprechungen im Bereich der Privatwirtschaft gibt. Dazu werden insbesondere Verwendungen im Bereich der Hoheitsverwaltung zählen. Demgemäß werden derartige Verwendungen auch häufig mit einschlägigen internen Ausbildungen einher gehen, die ihren Abschluss in einer entsprechenden Dienstprüfung finden.

Auf diese bis zu 2-jährigen Einstiegslaufbahnen sind daher nur verwendungsgleiche Zeiten (z.B. bei einer anderen Gebietskörperschaft im Bereich der Hoheitsverwaltung) anrechenbar. In den Einstiegslaufbahnen gilt für deren Dauer eine je nach Ausmaß der erforderlichen Berufserfahrung um bis zu 7 Gehaltsklassen niedrigere Entlohnung.

Einstiegsphasen sollen in jenen Bereichen eingesetzt werden, in denen auch außerhalb des Landesdienstes einschlägige Praxis erworben werden kann. Demnach können auf die bis zu 3-jährigen Einstiegsphasen alle bloß facheinschlägigen Zeiten angerechnet werden.

Dies betrifft etwa Berufsbilder, die auch außerhalb des Landesdienstes in gleicher Weise vorkommen, wie etwa Facharbeiter, Pflegepersonal u.ä. In diesen Fällen soll durch die Einstiegsphase lediglich für Berufsneulinge die noch nicht ganz vollwertige Leistung auf die Dauer der ersten Orientierung im Berufsleben auch in einem Abschlag von 10% vom Gehalt von erfahrenen Bediensteten abgebildet werden.

Einstiegslaufbahnen enden durch Zuordnung, die erst nach Ablegung der erforderlichen Dienstprüfung, frühestens jedoch nach Ablauf der Mindestzeit zulässig ist.

Die Zuordnung kann rückwirkend bis 3 Monate nach Prüfungsanmeldung ausgesprochen werden.

Während Einstiegslaufbahn und Einstiegsphase hat die Beurteilung entsprechend "milder" auszufallen. Dieses Privileg soll auf Antrag auch auf Zuordnungen anwendbar sein, die dieser Bestimmung nicht zwingend unterworfen sind.

Zu § 17:

Als besondere Aufnahmebedingung können auch Dienstprüfungen vorgesehen werden. Die Regelung über die Vorgaben an den Mindestinhalt der ausführenden Verordnungen lehnt sich an § 28 BDG 1979 an.

Zu § 18:

Die Ablegung der Dienstprüfung hat grundsätzlich binnen festzusetzender Frist nach der Aufnahme zu erfolgen. Bei Zuordnungen hingegen muss die Dienstprüfung grundsätzlich im Zeitpunkt der Zuordnung bereits abgelegt worden sein. Ausnahmen von diesem Grundsatz bedürfen der Bewilligung im Ermessen der Dienstbehörde. Die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg hängt daher nicht unwesentlich vom Zugang zur Dienstprüfung ab. Um den Zugang zu den - begrenzten Ressourcen unterworfenen - Vorbereitungskursen und Prüfungen möglichst zielgerichtet zu gewährleisten, soll die Zulassung zu freiwilligen Prüfungen erst nach Vorliegen allfällig zusätzlicher Zuordnungserfordernisse der angestrebten Verwendung erfolgen. Die Abs. 2 und 3 entsprechen der Regelung der DPL 1972.

Zu § 19 bis 23:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den §§ 124 bis 128 DPL 1972.

Zu § 24:

Jede Änderung der Verwendung, die über einen vorübergehenden Einsatz im Sinne des § 27 Abs. 3 hinaus geht, hat mittels Zuordnung zu erfolgen, da sich – auch bei allenfalls unveränderter Berufsfamilie und Gehaltsklasse – z.B. das abzulegende Dienstprüfungsmodul oder die Höchstgrenze der Vordienstzeitenanrechnung ändern kann (was zum Antrag auf neue Stichtagsermittlung berechtigen kann).

Von Amts wegen – sohin auch für die Dienstnehmer verpflichtend – sollen dabei jedoch nur Zuordnungen erfolgen können,

- die Bedienstete nicht zur Ablegung zusätzlicher Dienstprüfungen zwingen
- die zu keinem Wechsel in eine Berufsfamilie führen, der die Bediensteten bislang noch nicht angehört haben
- die krankheitsbedingt erforderlich sind

- wenn die Bediensteten in einer vorläufigen Verwendung waren, auch in eine Verwendung einer niedrigeren Gehaltsklasse, die jedoch zumindest der letzten dauernden Verwendung entsprechen muss
- wenn die Bediensteten eine Ausgleichszulage erhalten, somit unverschuldet einer niedrigeren Verwendung zugeordnet wurden, wieder in eine höhere Verwendung bis zu einer Verwendung der höchsten der Berechnung der Ausgleichsvergütung zugrunde liegenden Gehaltsstufe.

Darüber hinaus sollen Zuordnungen nur auf Antrag möglich sein. Dies deshalb, da vielfach mit der Zuordnung zu einer anderen (einer höheren Gehaltsstufe angehörenden) Verwendung auch zusätzliche Verpflichtungen für die Bediensteten erwachsen, die diesen nicht aufgezwungen werden sollen.

Auch kann es bei einer Zuordnung zu einer Verwendung, die einer anderen Berufsfamilie angehört, zu einer Veränderung des Besoldungsstichtags kommen, weshalb derartige Zuordnungen ebenfalls nur auf Antrag erfolgen sollen, sofern die Bediensteten nicht bereits früher dieser Berufsfamilie angehört haben.

Zuordnungen, die in keine höhere Gehaltsklasse führen, sollen gleich dauernd wirken können, wenn der Posten auf Dauer frei ist.

Das sonst zwingende Provisorium dauert mindestens 1 Jahr, darüber hinaus bis zur allenfalls noch abzulegenden Dienstprüfung, bei vertretungsbedingt vorläufigen Zuordnungen bis zum endgültigen Freiwerden des Postens. Die vorläufige Zuordnung wird im Ermessen der Dienstbehörde dauernd gestellt.

Zu § 25:

Sprachlich soll der veraltete Begriff der "teilweisen Dienstfreistellung" vom gebräuchlichen Begriff der "Teilzeitbeschäftigung" für die herabgesetzte Normalleistung ersetzt werden. Die Überstundenschwelle bleibt wie bisher für Vollbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte gleich. Eine Aufstockung des Beschäftigungsausmaßes ist nur im Rahmen des Dienstpostenplans möglich. Gemäß Abs. 2 wird die Kinderzulage hinsichtlich ihrer Aliquotierung in jenem Ausmaß privilegiert, in dem Abs. 1 einen Rechtsanspruch auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes einräumt. Diese Privilegierung erscheint aus familienpolitischen Erwägungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Teilzeit (mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 50%) sachlich gerechtfertigt.

Zu § 26:

Dem Bediensteten kann eine Freistellung gewährt werden, vorausgesetzt, der Bedienstete hat 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. 1).

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, dass für ihn ohne Gewährung der Freistellung gelten würde.

Der Antrag auf Dienstfreistellung nach Abs. 3 ist 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 ungeteilt zu verbrauchen. Dies schließt jedoch eine Heranziehung zur Dienstleistung auf Grund von Rechtsgrundlagen außerhalb des Landesbedienstetengesetzes (z.B. eine Einberufung nach § 29 des Wehrgesetzes) nicht aus, die Freistellung wird jedoch dadurch unterbrochen.

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. – entsprechend gekürzt (Abs. 4).

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 Suspendierung, den Antritt eines Urlaubes zur Wiederherstellung der Gesundheit, eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst oder durch ein Beschäftigungsverbot nach dem MSchG, 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 (Abs. 5).

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 sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche, da während der Freistellung, während der keine Leistungen erbracht werden können, die den Anspruch auf sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche begründen, keine solchen anfallen können. Auch der Anspruch auf pauschalisierte Mehrleistungsentschädigungen 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:

Fünfjährige 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.

Zu § 27:

Die Abs. 1 bis 3 entsprechen im Wesentlichen § 26 Abs. 1 und 3 der DPL 1972. Damit soll klargestellt werden, dass die Versetzung sowohl in ihrer Form als Weisung als auch hinsichtlich der Berücksichtigung der Dienstnehmerinteressen, auch durch Einbindung der Dienstnehmervertretungen (nach dem NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz; LGBl. 2001, oder dem ArbVG, BGBl.Nr. 22/1974), wie bisher gehandhabt werden soll. Der im Vergleich zum Begriff des Dienstzweigs engere Begriff der Verwendung macht zur Sicherstellung des Dienstbetriebs eine Verpflichtung zur weisungsgemäßen Wahrnehmung verwendungsfremder Aufgaben notwendig – unabhängig davon, ob die Aufgaben auf dem eigenen Dienstposten oder durch Wahrnehmung eines anderen Dienstpostens erfolgt: eine Betrauung mit Aufgaben einer Verwendung einer niedrigeren Gehaltsklasse hat (solange nicht zugeordnet wird) keine bezugsmäßige Auswirkung; eine Aufgabenwahrnehmung im Bereich einer höheren Gehaltsklasse wirkt ab dem 31. Kalendertag zur Hälfte, vom 61. Tag bis zur allfälligen Zuordnung oder "Rückkehr" auf das alte Verwendungsniveau (z.B. nach 10-wöchigem Krankenstand des zu Vertretenden) zur Gänze (siehe § 67 Abs. 4).

Zur Klarstellung soll die verfahrensrechtliche Mitwirkungspflicht der Bediensteten an der sonst amtswegigen Feststellung des dienstrechtlich relevanten Sachverhalts normiert werden. Abs. 5 stellt das Schutzinstrument der Bediensteten zur Abwehr von Verantwortung dar, die der Verwendung widerspricht. Aufgrund des jeweils unterschiedlichen Sorgfaltsmaßstabes ist dabei zwischen Aufgaben der eigenen Verwendung und solchen einer anderen – insbesondere höheren – Verwendung zu unterscheiden: Letztere können nur im Wege eines – z.B. vom Dienststellenleiter – angeordneten Einsatzes gemäß Abs. 3 zu besorgen sein. Die Wahrnehmung solcher Aufgaben gehört im Zuge eines solchen Einsatzes zwar zu den Dienstpflichten, ist jedoch, soweit diese Aufgaben einer höher eingestuften Verwendung zuzuordnen wären, gesondert zu entlohnen (siehe oben). Besteht jedoch zwischen Bediensteten und der Dienstbehörde keine Einigkeit über die Zurechenbarkeit bestimmter Aufgaben zur eigenen oder einer höher eingestuften Verwendung, hat die Klärung dieser Frage im Wege eines Feststellungsverfahrens zu erfolgen: Wird festgestellt, dass die strittigen Aufgaben zu den Anforderungen der eigenen oder einer niedriger eingestuften Verwendung zählen, endet das Verfahren mit Rechtskraft der Entscheidung. Wird jedoch festgestellt, dass die Aufgaben einer höher eingestuften Verwendung zuzuordnen sind, erwerben die betroffenen Bediensteten einen eigenen Entschädigungsanspruch,

soweit sie die Aufgaben wahrgenommen haben (siehe § 67 Abs. 7). Im Anlassfall wird es der Dienstbehörde obliegen, die festgestellte Diskrepanz entweder durch Weisung (z.B. an den Dienststellenleiter, den rechtmäßigen Zustand herzustellen) oder – nach Maßgabe des Dienstpostenplanes – durch eine Zuordnung zu bereinigen.

Zu § 28:

Die Bediensteten können eine von einem unzuständigen Organ erteilte oder strafgesetzwidrige Weisung ablehnen. Wenn sie jedoch eine solche Weisung nicht ablehnen, sind sie für den daraus entstandenen Schaden haftbar.

Zu § 29:

Nicht jedes Geheimhaltungsinteresse einer Gebietskörperschaft sondern nur die taxativ aufgezählten Interessen rechtfertigen eine Geheimhaltung. Die Befreiung von der Amtsverschwiegenheit kann sowohl über Antrag als auch von Amts wegen erfolgen. Sie wird von der nach den innerorganisatorischen Vorschriften jeweils zuständigen Stelle erteilt.

Zu § 30:

Die Bediensteten sind gemäß Abs. 1 verpflichtet, auf Anordnung über die für sie vorgesehenen Dienstzeiten hinaus zu arbeiten. Dadurch entstandene Zeitguthaben sind grundsätzlich im laufenden Kalendermonat (z.B. durch Gleiten) wieder auszugleichen. Dies gilt bis zum Monatsende auch für Mehrleistungen, die während der Nachtzeit entstanden sind, wenn nicht vorrangig abzubauen Guthaben (von außerhalb der Nachtzeit) vorhanden sind. Überstunden entstehen erst mit Ablauf des Durchrechnungszeitraums von 1 Kalendermonat insoweit, als angeordnete Mehrleistungen nicht abgebaut werden konnten. Dies ist an Hand des Saldoverlaufs während des Kalendermonats zu beurteilen: Wurden z.B. im ersten Monatsdrittel auf Anordnung Mehrleistungen erbracht und die daraus entstandenen Zeitguthaben im zweiten Monatsdrittel ausgeglichen, so führen Zeitguthaben aus weiteren – jedoch freiwilligen – Mehrleistungen im letzten Monatsdrittel mangels Anordnung zu keinen Überstunden. Mehrleistungen von Teilbeschäftigten gelten erst ab Überschreitung des konkreten fiktiven Monatssolls (Produkt aus Zahl der im konkreten Kalendermonat zu leistenden Arbeitstage mit der Zahl 8; Normatage mit der Zahl 4) als Überstunden.

Zu § 31:

Die Bestimmung entspricht § 28a DPL 1972.

Zu § 32:

Zu Abs. 1:

Mit dem Dienstzeitbegriff wird die gesamte vom Bediensteten zu erbringende Leistung definiert.

Zu Abs. 2 und 3:

Die Tagesdienstzeit wird mit 24 Stunden, die Wochendienstzeit für die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag definiert, damit eine flexible Diensterteilung auch im Rahmen von Turnus- und Wechseldienst möglich ist.

Zu Abs. 4 und 5:

Zum Unterschied vom Wechseldienst ist der Turnusdienst nicht nur an eine regelmäßige Dienstleistung an Wochenenden sondern auch an die Ableistung von Nachtdiensten geknüpft. Überdies ist Turnusdienst – wie bisher – untrennbar damit verbunden, dass auf Werkstage fallende Feiertage die zu erbringende Dienstleistung nicht vermindern (siehe auch § 76 Abs. 5).

Zu Abs. 6 und 7:

Bei Bereitschaftsdienst wird der Aufenthaltsort des Bediensteten vom Dienstgeber festgelegt, daher wird diese Zeit zur Hälfte als Dienstzeit gewertet. Bereitschaftsdienst wird ausschließlich außerhalb der im Dienstplan vorgesehenen Dienstzeit praktiziert, weshalb die Halbanrechnung zu keiner Vermehrung des Zeitaufwandes zur Erbringung der Normalleistung führt. Bei Rufbereitschaft hat der Bedienstete unverzüglich erreichbar zu sein, kann den Aufenthaltsort allerdings selbst wählen, daher gilt nur die Einsatzzeit als Dienstzeit. Dies schließt eine allfällig sachlich geboten erscheinende Einrechnung von Fahrzeiten nicht aus.

Zu § 33:

Zu Abs. 1 und 2:

Die Erbringung der 40-stündigen Wochendienstzeit im mehrwöchigen Durchschnitt soll eine flexible Gestaltung der Dienstzeit ermöglichen.

Zu Abs. 3:

Durch die Festlegung eines Ersatzruhetages wird den Bediensteten im Turnus- und Wechseldienst die Wochenendruhe gewährleistet.

Zu Abs. 4:

Es werden die gesetzlichen Feiertage dieses Gesetzes taxativ aufgezählt und zusätzlich die Tage festgelegt an denen keine bzw. eine verminderte Dienstleistung zu erbringen ist.

Zu § 34:

Die Höchstgrenze der Tagesdienstzeit soll mit 13 Stunden festgelegt werden, die erforderlichenfalls bei Außendiensten und im Pflegebereich in den Heimen überschritten werden können, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten.

Eine Überschreitung der Höchstgrenze im mehrwöchigen Durchschnitt ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der Bediensteten möglich.

Ausnahmen sollen nur bei außergewöhnlichen Ereignissen, die einen ordnungsgemäßen Dienstbetrieb nicht mehr zulassen, möglich sein.

Zu § 35:

Die Festlegung der halbstündigen Ruhepausen nach 6 Stunden Dienstleistung, sowie der Tagesruhezeiten von 11 Stunden nach jedem geleisteten Dienst und einer Wochenendruhezeit von ununterbrochenen 35 Stunden erfolgt in Umsetzung der EU Richtlinien.

Zu § 36:

Die Bestimmung entspricht § 30f DPL 1972.

Zu § 37:

Die auf besondere Umstände eingeschränkte Möglichkeit zur Überschreitung von Höchstgrenzen soll ohne Beeinträchtigung des Schutzzwecks die Wahrnehmung dringender Aufgaben ermöglichen.

Die Abgrenzung gegenüber dem KA-AZG ist kompetenzbedingt notwendig.

Zu § 38:

Die Abs. 1, 2 und 3 entsprechen im Wesentlichen jenen des § 31 DPL 1972.

zu Abs. 4:

Die Frist umfasst Tage, an denen laut Dienstplan Dienst zu verrichten ist. In der Regel entspricht dies einem Wochenbeschäftigungsausmaß.

Neben – und bereits vor – dieser gesetzlichen Wirkung ist die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder eine Entlassung zulässig.

Zu § 39:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 32 DPL 1972.

Die Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit, die weder zur Erfüllung der Dienstpflichten zählt, noch eine Nebentätigkeit darstellt. Sie kann, muss aber nicht erwerbsmäßig sein. Es kann sich somit um erwerbsmäßige unselbständige Tätigkeiten handeln, ferner um wirtschaftliche selbständige Tätigkeiten und schließlich auch um nicht erwerbsmäßige Tätigkeiten.

Die Verbotsnorm des Abs.2 bezieht sich auf jede Nebenbeschäftigung. Die Bediensteten dürfen daher auch eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht ausüben, wenn sie zu Abs.2 im Widerspruch steht. Nebenbeschäftigungen, die im Widerspruch zu dem Grund stehen, aus welchem eine Teilzeitbeschäftigung oder ein Sonderurlaub gewährt wurden, können untersagt werden. Damit soll insbesondere der Missbrauch familienpolitisch motivierter Rechtsinstitute zu Erwerbszwecken außerhalb des Landesdienstes unterbunden werden können.

Eine Genehmigungspflicht ist nicht vorgesehen. Die Bediensteten haben von sich aus jede Nebenbeschäftigung zu unterlassen, die nach dieser Bestimmung unzulässig ist. Bei Befangenheit genügt deren Vermutung, der Beweis ist nicht erforderlich.

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist unverzüglich zu melden. Der Dienstgeber kann gegebenenfalls die Unzulässigkeit dieser Nebenbeschäftigung feststellen.

Zu § 40:

Die Bestimmung entspricht § 33 DPL 1972.

Zu § 41:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 34 DPL 1972.

Auf Antrag ist bei Bedarf ein Dienstausweis auszustellen oder Dienstkleidung zuzuteilen. Beides ist auf Verlangen der Dienstbehörde zurückzugeben.

Besteht kein dienstliches Interesse z.B. an der Ausstellung eines Dienstausweises, ist diese nicht unzulässig, aber kostenpflichtig. Dies entspricht der bestehenden Praxis.

Zu § 42:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 35 DPL 1972.

Bei einem Zuwiderhandeln gegen das im Abs. 1 ausgesprochene Verbot können Bedienstete allenfalls auch nach den Bestimmungen des Strafgesetzbuches, insbesondere § 304 (Geschenkannahme durch einen Beamten), zur Verantwortung gezogen werden.

Zu § 43:

Der Untersuchungsanlass der Z. 1 ist vom Gedanken der Vorbeugung getragen und soll z.B. auch die Untersuchung eines provisorischen Beamten anlässlich einer bevorstehenden Definitivstellung ermöglichen. Außerdem soll eine ärztliche Untersuchung auch unabhängig von einer bereits erfolgten Dienstabwesenheit wegen Krankheit schon dann erfolgen können, wenn sich z.B. Hinweise ergeben, dass infolge einer unterlassenen, zumutbaren Krankenbehandlung eine vermeidbare Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit droht. Damit soll der Erfahrung Rechnung getragen werden, dass schleichenden Gesundheitsgefährdungen (z.B. Suchtgefährdungen) schon vor dem Auftreten erster krankheitsbedingter Abwesenheiten entgegen gewirkt werden muss, wenn irreversible Gesundheitsschäden verhindert werden sollen. Insoweit korrespondiert dieser Untersuchungsanlass mit der (hier verwiesenen) Dienstpflicht zur zumutbaren Krankenbehandlung einerseits und der Fürsorgepflicht des Dienstgebers andererseits.

Zu § 44:

Der neue Abs. 3 entspricht § 53 Abs. 1c BDG. Dadurch soll dem Land die Anwendung der Bestimmungen über die Legalzession im Wege einer dienstrechtlichen Meldepflicht ermöglicht werden. Im Übrigen entspricht der Text jenem des § 37 DPL 1972.

Zu § 45:

Da allfällige Amtstitel sinnvoll nur an Verwendungen angeknüpft werden können, sollen sie wie diese durch Verordnung geregelt werden.

Zu § 46:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 41 DPL 1972.

Zu § 47:

Die Höhe des Urlaubsanspruchs soll – dem Erholungsbedarf entsprechend – an das Lebensalter angeknüpft werden. Im Übrigen entspricht die Bestimmung im Wesentlichen § 42 DPL 1972. 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 Kindergartenhalter 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, abgedeckt werden können.

Zu § 48:

Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit bzw. Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge sollen gefördert werden, indem den Bediensteten regelmäßig Dienstabwesenheiten zu diesen Zwecken ohne Verbrauch des Erholungsurlaubes ermöglicht werden. Es sollen daher Kuren im Abstand von 3 Jahren ohne Eigenanteil bewilligt werden; für zusätzliche Kuren dazwischen hat zur Hälfte eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub zu erfolgen. Dringende Rehabilitationsmaßnahmen nach Unfällen oder schweren Operationen bleiben von dieser Anrechnung ausgenommen. Bei der terminlichen Festlegung 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 nur in den Ferien kuren dürfen.

Zu § 49 bis 51:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den §§ 44 bis 44b DPL 1972.

Zu § 52:

Die Bestimmung entspricht der bisher anzuwendenden Rechtslage.

Zu § 53:

Die Bestimmung kann wegen der Abhängigkeit der Freistellung von einer Versicherungsleistung aus der Arbeitslosenversicherung begrifflich nur für Vertragsbedienstete gelten und entspricht im Wesentlichen § 49c LVBG.

Zu § 54 bis 56:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen § 46 bis 48 DPL 1972.

Zu § 57:

Dem Dienst- und Besoldungsrecht dieses Entwurfs liegt eine Orientierung an den Anforderungen an die jeweilige Verwendung zugrunde. Dabei wird von einer nicht wesentlich eingeschränkten körperlichen Eignung ausgegangen. Es erscheint daher notwendig und sachgerecht, für Bedienstete mit wesentlichen Einschränkungen dieser Art Ausnahmebestimmungen vorzusehen. Hinsichtlich des Personenkreises soll an die Aufnahme in den Kreis der begünstigten Behinderten angeknüpft werden. Für Bedienstete, die diesem Kreis angehören, soll auf deren Wunsch anlässlich der Aufnahme das Gehalt unabhängig von der Bewertung der jeweiligen Verwendung nach dem Vorbildungsprinzip festgesetzt werden können. Die Höhe der Entlohnung orientiert sich an jener der für Referenzverwendungen mit typisch ähnlicher Vorbildung vorgesehenen Einstiegslaufbahnen. Auf die Dauer der bewilligten Anwendung des Abs. 1 ist bei der Beurteilung die Behinderung zu berücksichtigen und es steht den jeweiligen Bediensteten ohne Zeitlimit der Zugang zur jeweils erforderlichen Dienstprüfung offen. Die Anwendung des Abs. 1 endet durch Erklärung des Bediensteten. Die Begünstigungen dieser Bestimmung können auf Antrag auch Bediensteten genehmigt werden, die erst nach ihrer Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte anerkannt wurden und in weiterer Folge dauernd dienstunfähig werden. Dadurch soll dieser Personengruppe auf Antrag eine freiwillige Weiterbeschäftigung zu einer höheren Entlohnung ermöglicht werden können, als es die Bewertung ihrer behinderungsbedingt eingeschränkten Verwendbarkeit erlauben würde.

Zu § 58:

Die Beurteilung erfolgt sowohl für Beamte als auch für Vertragsbedienstete nach den gleichen inhaltlichen Grundsätzen. Die Kalküle werden auf ein positives (entspricht) und ein negatives (entspricht nicht) reduziert. Bis zur Feststellung des Gegenteils gilt die gesetzliche Vermutung einer positiven Beurteilung.

Die Beurteilung soll für Vertragsbedienstete und beamtete Bedienstete einheitlich durch die Dienstbehörde erfolgen.

Zu § 59:

Um auch bei Vertragsbediensteten leichte Dienstpflichtverletzungen ahnden zu können, die weder einer bloßen Ermahnung zugänglich sind, jedoch keinen Anlass zur Beendigung des Dienstverhältnisses darstellen, soll gesetzlich eine dienstbehördliche (§ 98) Strafkompetenz geschaffen werden. Konsequenterweise wird daher von der Möglichkeit einer disziplinarischen Entlassung abgesehen. Die übrigen Ordnungsstrafen orientieren sich hinsichtlich der Strafandrohung an den Disziplinarstrafen der beamteten Bediensteten. Die auf Verweise eingeschränkte Strafbarkeit Jugendlicher beruht auf § 22 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987.

Mit dieser Bestimmung soll – einem Hinweis des Rechnungshofs folgend – ein an das Disziplinarrecht der Beamten angelehntes Instrument auch für die – den Großteil der Landesbediensteten bildenden – Vertragsbediensteten geschaffen werden.

Die Zulässigkeit dieser Regelung fußt auf folgenden Überlegungen:

Die Durchführung von Disziplinarverfahren ist als Ausübung der Diensthoheit zu qualifizieren (Korinek/Holoubek, Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Textsammlung und Kommentar, Kommentar zu Art. 21 B-VG, S. 14, 15).

Nach der Definition des VfGH ergeben sich die Grenzen der Zuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit aus der hierarchischen Ordnung, also den innerstaatlichen Über- und Unterordnungsverhältnissen.

Mangels ausdrücklicher Differenzierung wird auch gegenüber Vertragsbediensteten – obwohl kein öffentlich rechtliches Dienstverhältnis vorliegt – „Diensthoheit“ ausgeübt (Korinek/Holoubek Österreichisches Bundesverfassungsrecht, Textsammlung und Kommentar, Kommentar zu Art. 21 B-VG, S.17).

Nach Art. 21 Abs. 1 entscheiden über Streitigkeiten aus vertraglichen Dienstverhältnissen die Gerichte. Bußjäger (Bemerkungen zur Neuregelung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechtes der öffentlich Bediensteten, JBl. 1999, S. 776) führt zu dieser Problematik

Folgendes aus:

„Schließlich bleibt zu klären, welche Vorgänge als „Streitigkeiten“ zu werten sind, die der Vollziehung durch die Gerichte obliegen. Zweifellos meint der angesprochene Satz, dass die allgemeine Vollziehung des Dienstvertragsrechtes der Verwaltung obliegt, wie dies bisher der Fall war. Nur dann, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber kommt, haben letztlich die Gerichte zu entscheiden. Dies schließt nicht aus, dass den Gerichten nur so genannte „sukzessive“ Zuständigkeiten überlassen bleiben, das heißt, dass auch über Streitigkeiten vorgängig eine Verwaltungsbehörde entscheidet, deren Entscheidung bei Anrufung des Gerichtes außer Kraft tritt. Dies würde auch ermöglichen, eine Art vorgeschaltetes „Disziplinarverfahren“ für Vertragsbedienstete zu schaffen. Die letztgültige Entscheidungszuständigkeit der Gerichte muss aber in jedem Fall gewahrt bleiben.“

Art. 6 Abs. 1 MRK bestimmt, dass jedermann einen Anspruch darauf hat, dass über zivilrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen oder über die Stichhaltigkeit der gegen ihn erhobenen strafrechtlichen Anklage in billiger Weise öffentlich und innerhalb einer angemessenen Frist von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht entschieden wird. Zur Frage, ob das Disziplinarrecht der öffentlich Bediensteten dem Art. 6 MRK unterliegt, führt Kucsko-Stadlmayer (Das Disziplinarrecht der Beamten, dritte, aktualisierte Auflage, S. 11 und 12) Folgendes aus:

„Andere Wege geht der Judikatur des Verfassungshofs zur gegenständlichen Problematik. Zwar nicht zum Gegenstand „Zivilrecht“ aber zum Begriff „Strafrecht“ im Sinne des Art. 6 EMRK hat dieser alle Disziplinarstrafen gezählt, die „in der Schwere des Übels einer Freiheitsstrafe gleichkommen“. Dazu werden Berufsausübungsverbote gezählt, „die praktisch zur Gefährdung oder Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Bestraften führen“. Diese Gravität kommt der disziplinarrechtlichen Entlassung zweifellos zu. Da das BDG die Entlassung als schwerste Disziplinarstrafe grundsätzlich für alle, nicht nur für bestimmte Dienstpflichtverletzung androht, erscheint durch den VfGH eine Subsumtion des Beamtendisziplinarrechtes unter Art. 6 EMRK zumindest nahe gelegt. Ausdrücklich wurde ein solcher Schluss bisher noch niemals gezogen.“

Der VfGH sieht auch die Fälle sukzessiver Kompetenz zwischen Verwaltungsbehörden und Gerichten als mit dem Trennungsgrundsatz vereinbar. Die Auffassung der Lehre ist geteilt; wesentlich ist, dass eine zulässige sukzessive Kompetenz nur dann vorliegt, wenn ein Gericht nach der Entscheidung einer Verwaltungsbehörde angerufen werden kann und damit die Entscheidung der Verwaltungssache ex lege außer Kraft tritt; das Gericht kann dann die Sache neu – nicht bloß nachprüfend – entscheiden (Walter-Mayer, Bundesverfassungsrecht, 9. Auflage, S. 246, Rz. 558).

Siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 98.

Zu § 60:

Der Abschnitt „Besoldungsrecht“ soll der Definition der zentralen Begriffe eingeleitet werden. Mit dem Gehalt werden alle bewerteten Aspekte der Verwendung abgegolten. Eine Ausgleichvergütung kommt nur für durch bestimmte amtswegige Zuordnungen bewirkte Gehaltsklassen-Veränderungen in Betracht. Darüber hinaus können nur noch Kinderzulage und Teuerungsvergütung zur Anwendung kommen. Die pensionsspezifischen Definitionen sollen der Terminologie des APG angepasst werden.

Zu § 61:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 51 Abs. 2 und 3 DPL 1972.

Zu § 62:

Es sollen Beginn und Ende der Ansprüche sowie die Auszahlungsmodalitäten geregelt werden. Die Auszahlung erfolgt am Monatsletzten im Nachhinein. Pauschalierte Mehrdienstleistungsentschädigungen sollen auch bei einem Dienstunfall nur im Umfang von 4 Wochen eingearbeitet werden müssen und sollen daher wie bei Krankheit eingestellt werden. Die Ansprüche entstehen und enden einheitlich tagesscharf. Im Übrigen entspricht die Bestimmung im Wesentlichen § 52 DPL 1972.

Zu § 63:

Im neuen, „harmonisierten“ Pensionsrecht soll künftig für alle beamteten Bediensteten ein einheitlicher Pensionsbeitrag in der Höhe von 10,25 % der jeweiligen Bemessungsgrundlage sowie eine einheitliche Höchstbeitragsgrundlage gelten. Damit soll aus beitragsrechtlicher Sicht eine vollständige Angleichung an das Allgemeine Sozialversicherungsrecht erfolgen. Des Weiteren soll neben der generellen monatlichen Bewertung der Kindererziehungszeit (€ 1.350,- im Jahr 2005) die dem Beschäftigungsausmaß entsprechende aliquote Bemessungsgrundlage hinzugeschlagen werden.

Zu § 64:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 56 DPL 1972.

Zu § 65:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 49 DPL 1972.

Zu § 66:

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.

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 § 67:

Aufgrund der der Arbeitsplatzbewertung zugrundeliegenden Bewertungssystematik ergeben sich sinnvolle Zusammenfassungen von Bewertungsergebnissen zu 25 verschiedenen Gehaltsklassen (Niederösterreichische Gehaltsklasse, kurz NOG).

Eine vergleichbare Systematik (Laufbahnschema statt Dienstklassensystem) wurde auch im Rahmen der Besoldungsreform für den NÖ Gemeindedienst angewendet.

Auch in anderen Bundesländern, die auf dieser Bewertung basierende Besoldungen gestaltet haben (Oberösterreich, Steiermark) erfolgte dabei eine Gliederung in 25 bzw. 24 verschiedene Gehaltsstufen.

Jede Gehaltsklasse ist dabei in 15 Gehaltsstufen unterteilt, wobei die Differenz zwischen den Gehaltsstufen einer Gehaltsklasse jeweils gleich ist. Die Verflachung des Gehaltsverlaufes ergibt sich dabei aus den unterschiedlichen Zeiträumen zwischen den Vorrückungen (zwei, drei und vier Jahre; siehe auch § 69)

Das Verhältnis der einzelnen Gehaltskurven zueinander wurde dabei gleichmäßig nach mathematischen Grundlagen in Abstimmung zu den Bewertungsergebnissen berechnet.

Für Bedienstete, die unter Beibehaltung ihrer eigenen Verwendung (ohne Zuordnung) vorübergehend auf Stellen eingesetzt werden, die nicht ihrer Verwendung entsprechen, soll bei höherwertigem Einsatz ein Ausgleich durch eine anwachsende Aufzählung der Differenz zwischen dem Gehalt, das der eigenen Verwendung entspricht und dem Gehalt der Verwendung, die dem Einsatz entspricht, abgegolten werden. Durch die Regelung über die Mindestdauer der

Unterbrechung eines längeren Einsatzes soll gewährleistet werden, dass nur kurzfristige Unterbrechungen des höherwertigen Einsatzes im Rahmen der anwachsenden Aufzählung nicht zu einem sachlich nicht gerechtfertigten Rückfall führen. Derartige Einsätze sind insbesondere bei der urlaubs- oder krankheitsbedingten Vertretung von Stellen zu erwarten, die einer Verwendung einer höheren Gehaltsklasse zugeordnet sind.

Zu Abs. 5:

Die Anforderungen an Dienststellenleiter erfordern – anders als andere Verwendungen – das regelmäßige Wahrnehmen von Aufgaben durch Vertreter auch dann, wenn der Dienststellenleiter grundsätzlich im Dienst ist, z.B. zur laufenden Unterstützung bei Leitungsaufgaben. Dies tritt in der Praxis vielfach zeitlich eher kurzfristig und häufig hintereinander auf, weshalb die auf längere Abwesenheiten ausgerichtete Regelung des Abs. 4 für die Abgeltung dieses höherwertigen Einsatzes untauglich erscheint. Daher wird für diese Fälle eine gesonderte Regelung getroffen und dieser höherwertige Einsatz pauschal abgegolten. Dabei soll durch die Differenzrechnung zwischen der Gehaltsklasse des Vertreters und jener des Vertretenen die Relation zum Mehrwert gegenüber der Verwendung des Vertreters abgebildet werden.

Der Satz von 25% ergibt sich dabei als Näherungswert aus einem Vergleich der dienstlich und sonstig bedingten Vertretungsnotwendigkeiten eines typischen Dienststellenleiters im Verhältnis zur Nettoarbeitszeit.

Ist ein Dienststellenleiter aber nicht nur kurzfristig zu vertreten, sondern durchgehend abwesend, so soll nach einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten (25% des Jahres) die pauschalierte Abgeltung durch eine Abgeltung im Sinne des Abs. 4 ersetzt werden, da die Annahmen, die Grundlagen der Pauschalierung sind, in diesen Fällen bei weitem überschritten werden. Diese Regelung wird insbesondere bei längeren, krankheitsbedingten Abwesenheiten zum Einsatz kommen.

Zu Abs. 6:

Ein vorübergehender Einsatz auf einer Stelle, deren Verwendung dem Gehalt einer niedrigeren Gehaltsklasse entspricht, soll den Bediensteten nicht zum Nachteil gereichen: Sie erhalten weiterhin das Gehalt, das ihrer eigenen Verwendung entspricht.

Zu Abs. 7:

Siehe die Erläuterungen zu § 27.

Zu Abs. 8:

Um die geringere Gesamtjahresleistung aufgrund der Ferienregelung korrekt abzubilden und so wieder eine einheitliche Entlohnung pro Leistungsstunde für alle Verwendungen, die einer NOG angehören, sicherzustellen, ist der Bezug der Bediensteten im Bereich der Kindergärten entsprechend zu aliquotieren.

Der %-Satz für die Aliquotierung ergibt sich dabei aus einem Vergleich der maximalen Leistungszeit von Bediensteten im Kindergartenbereich (mit Ferienregelung) zu andern Bediensteten nach dem NÖ LBG. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes nach dem NÖ LBG ab dem 43. Lebensjahr um eine Woche erhöht, was auch bei der Aliquotierung im Kindergartenbereich nachzuvollziehen ist.

Die Berechnung der entsprechenden %-Sätze ist folgenden Tabellen zu entnehmen:

Bis zum 43. Lebensjahr:

	Kindergarten Stunden	Sonstige Stunden	Kindergarten Tage	Sonstige Tage
Gesamt möglich / Jahr	2080	2080	260	260
freie Tage (Feiertage+so.)	108	108	13,5	13,5
Erholungsurlaub	40	200	5	25
Hauptferien	234	0	29,25	0
Weihnachtsferien	48	0	6	0
Osterferien	44	0	5,5	0
Semesterferien	40	0	5	0
Pfingstferien	8	0	1	0
Summe Abwesenheiten	522	308	65,25	38,5
Jahressoll Arbeitszeit	1558	1772	194,75	221,5
%	87,92	100	87,92	100

Ab dem 43. Lebensjahr:

	Kiga Std.	Sonst. Std	Kiga Tage	Sonst. Tage
Gesamt möglich / Jahr	2080	2080	260	260
freie Tage (Feiertage+so.)	108	108	13,5	13,5
Erholungsurlaub	40	240	5	30
Hauptferien	234	0	29,25	0
Weihnachtsferien	48	0	6	0
Osterferien	44	0	5,5	0
Semesterferien	40	0	5	0
Pfingstferien	8	0	1	0
Summe Abwesenheiten	522	348	65,25	43,5
Jahressoll Arbeitszeit	1558	1732	194,75	216,5
%	89,95	100	89,95	100

Bei der Berechnung der Ferien wurde dabei ein Durchschnitt ermittelt, der die mögliche Lage der in den Ferien enthaltenen Feiertage, die nicht an einen Wochentag gebunden sind, in einer mehrjährigen Betrachtung berücksichtigt.

Zu § 68:

Es gebühren halbjährlich – im Juni und im November – Sonderzahlungen zu je 100%.
Im Übrigen entspricht die Bestimmung im Wesentlichen § 61 DPL 1972.

Zu § 69:

Die Verteilung der Gehaltssprünge auf 5 Biennien, 5 Triennien und 5 Quadriennien bewirkt flache Gehaltskurven. Dieser Gehaltsverlauf soll den sich verlangsamenen Zugewinn an Berufserfahrung abbilden.

Zu § 70:

Grundsätzlich ändert sich das Gehalt nach Maßgabe der Wirksamkeit erfolgter Zuordnungen.

Die Ausnahme des Abs. 2 sieht für Fälle unverschuldeter Gehaltseinbussen durch Zuordnung in eine niedrigere Gehaltsklasse, nämlich wegen Dienstunfähigkeit oder wegen einer Organisationsänderung, eine Ausgleichsvergütung vor. Diese errechnet sich aus der Differenz zwischen dem jeweils aktuellen Geldwert der Einstufung in der letzten dauernden Verwendung vor der anspruchsauslösenden Zuordnung und dem Geldwert der Einstufung in der neuen Verwendung. Allfällig nachfolgende Zuordnungen in noch niedrigere Gehaltsklassen sind hinsichtlich Abs. 2 jeweils gesondert zu prüfen.

Zu § 71:

Diese Bestimmung ist an § 67 DPL 1972 sowie an § 170 Gehaltsgesetz angelehnt.

Zu § 72:

Der Anspruch auf Kinderzulage soll an die Familienbeihilfe geknüpft werden. Im Übrigen entspricht die Bestimmung § 68 DPL 1972.

Zu § 73:

Diese Bestimmung entspricht § 73 DPL 1972. Im Begutachtungsverfahren wurde zur gegenständlichen Bestimmung vorgebracht, dass diese zu undeterminiert sei und mit dem Gesetz vom 26. Februar 1920, Staatsgesetzblatt Nr. 94, auf bereits außer Kraft getretenes Recht verweise. Dazu ist festzuhalten, dass einerseits der statische Verweis auf – allenfalls auch bereits außer Kraft getretenes – Bundesrecht zulässig ist; im konkreten Fall normiert § 5 Abs. 2 Erstes Bundesrechtsbereinigungsgesetz, BGBl. I Nr. 191/1999, die gewählte Vorgangsweise ausdrücklich als zulässig. Dadurch ist andererseits die somit geschaffene Rechtslage nicht weniger

determiniert, als sie es im Bundesrecht bis zum Außerkrafttreten des verwiesenen Gesetzes war. Im Übrigen erscheint eine Ermächtigung mit den Wesenszügen des Art. 65 Abs. 3 B-VG ohne inhaltliche Entwertung keiner näheren Determinierung als der hier vorgenommenen zugänglich.

Zu § 74 und § 75:

Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen §§ 69 und 70 DPL 1972.

Zu § 76:

Die besoldungrechtliche Regelung knüpft mit dem Überstundenbegriff an deren im Dienstrecht geregeltes Entstehen an. Im Übrigen entspricht diese Bestimmung im Wesentlichen § 71 DPL 1972.

Zu § 77:

Der Unterschied zwischen Nebenbeschäftigung und Nebentätigkeit liegt darin, dass letztere eine Tätigkeit für das Land beinhaltet; beiden gemeinsam ist, dass es sich um Tätigkeiten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit jenen Dienstpflichten handelt, die dem Bediensteten auf Grund des Dienstpostens obliegen. Der Text entspricht § 74 DPL 1972.

Zu § 78:

Die Bestimmung ist an § 75 DPL 1972 angelehnt.

Zu § 79:

Der vorliegende Entwurf sieht für Beamte und Vertragsbedienstete nicht nur gleiche Gehaltsverläufe in der Aktivzeit vor sondern regelt auch das Pensionsrecht der Beamten nach dem Vorbild des ASVG und des APG. Konsequenter weise soll daher auch für beamtete Bedienstete die „Abfertigung Neu“ durch die (statische) Verweisung auf jene Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, in Geltung gesetzt werden, 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.

Zu § 80:

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll so gestaltet werden, dass Beamte und Vertragsbedienstete in vergleichbaren Sachverhalten wirtschaftlich annähernd gleich gestellt sind. Dabei ist die nur für Vertragsbedienstete in Betracht kommende Krankengeldleistung des Sozialversicherungsträgers zu berücksichtigen. Ähnlich der Rechtslage in der Privatwirtschaft soll die Fortzahlung grundsätzlich nur innerhalb der ersten 42 Tage voll erfolgen. Ab dem 43. Tag ergänzt die Fortzahlung von 40 % des Gehalts das ab diesem Zeitpunkt gemäß den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften 60 % des Gehalts repräsentierende Krankenentgelt, dessen Bezugszeiträume nach den Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes nicht mehr als bloße Ersatzzeit sondern als Versicherungszeiten gelten.

Für Beamte erfolgt die Fortzahlung für jene Zeiträume zu 100 %, in denen Vertragsbediensteten 100 % oder 40 % Fortzahlung zustehen.

Sowohl für Beamte als auch für Vertragsbedienstete gilt, dass sich die Fortzahlung (in Summe mit dem Krankengeld) nach spätestens 6 Monaten auf 80 % reduziert. Für Beamte reduziert sich die Fortzahlung nach einem Jahr – vorbehaltlich einer allfälligen Pensionierung – auf 60 %.

Vertragsbedienstete scheiden zu diesem Zeitpunkt regelmäßig aus. Scheiden sie aus dienstrechtlichen Gründen nicht aus, gebührt ihnen Entgeltfortzahlung unter den Voraussetzungen und im Ausmaß gemäß Abs. 10; andernfalls endet mit Ablauf des Jahres jede Fortzahlung. Die Zusammenrechnung der Krankenstände (Abs. 6) soll für Vertragsbedienstete und Beamte gleichermaßen nach Maßgabe von mehr als sechsmonatigen Unterbrechungen innerhalb der letzten 5 Jahre (aus Sicht des jeweiligen Beurteilungszeitpunkts) erfolgen.

Zu § 81:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 51 Abs. 1 zweiter und dritter Satz DPL 1972.

Zu § 82:

Die Anhebung der Erwerbsbeteiligung bei älteren Menschen ist unvermeidlich, um eine langfristige Finanzierung der Altersversorgung sicherzustellen. Aus diesem Grund soll das Regelpensionsalter von 65 Jahren festgelegt werden. Darüber hinaus soll das neue, „harmonisierte“ Pensionsrecht für alle nach dem 30. Juni 2006 in den öffentlich-rechtlichen Landesdienst eintretenden beamteten Bediensteten neben der Pensionierung aus dem Grund der dauernden Dienstunfähigkeit auch eine vorzeitige Pensionierung in dem „Korridor“ zwischen dem 62. und dem 65. Lebensjahr ermöglichen.

Ein Antritt der Pension im „Pensionskorridor“ soll nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass zum Zeitpunkt der Pensionierung 450 Versicherungsmonate (37,5 Jahre) vorliegen.

Zu § 83:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 22 DPL 1972. Zusätzlich ist die Kündigung des provisorischen Beamten anzuführen.

Zu §§ 84 und 85:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen §§ 23 und 24 DPL 1972.

Zu § 86:

Hier soll eine Zusammenfassung der von Gesetzes wegen eintretenden Entlassungsgründe für alle Bediensteten erfolgen.

Zu § 87:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 60 LVBG. Durch die Nennung der Kündigung soll klar gestellt werden, dass diese auch für befristete Verträge möglich ist. Eine ungerechtfertigte Dienstabwesenheit führt ebenso wie eine zweimalige negative Beurteilung zum Enden des Dienstverhältnisses.

Zu § 88:

Die Bestimmung orientiert sich an § 61 LVBG sowie an § 32 Vertragsbedienstetengesetz 1948.

Zu Abs.1:

Die Verdopplung des Beobachtungszeitraums von unterhältig Beschäftigten erscheint sachlich gerechtfertigt, da ein aussagekräftiger Eindruck in gleich kurzer Zeit wie bei Vollbeschäftigten unverhältnismäßig schwieriger zu gewinnen wäre. Eine verfrüht erzwungene Entscheidung über die letztmögliche Nutzung einer Möglichkeit zur begründungslosen Kündigung wird sich der Lebenserfahrung zufolge tendenziell eher zum Nachteil als zum Vorteil der betroffenen Bediensteten auswirken können. Insoweit garantiert diese Regelung eine angemessene Gelegenheit zur Bewährung.

Zu § 89:

Die Bestimmung entspricht § 62 LVBG.

Zu § 90:

Die Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen § 63 LVBG.

Zu Abs. 2 zweiter und dritter Satz:

Eine Entlassung, die binnen 5 Arbeitstagen ausgesprochen wurde, soll im Einklang mit der Rechtsprechung des OGH jedenfalls als rechtzeitig gelten. Damit wird 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 § 91:

Die Bestimmung entspricht § 66 LVBG.

Zu § 92:

Die Folgen verschuldeter vorzeitiger Austritte oder fehlerhafter Kündigungen und Entlassungen sollen zusammengefasst werden: Grundsätzlich sollen entgegen bestehender Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen dienstgeberseitig ausgesprochene Kündigungen und Entlassungen rechtsunwirksam sein. Der Bedienstete, der die rechtlich durchsetzbare Fortsetzung des Dienstverhältnisses als unzumutbar empfindet, soll jedoch ein Wahlrecht zugunsten einer sog. Kündigungsentschädigung haben. Diese soll unabhängig vom Grad des verzichteten Bestandschutzes mit den Ansprüchen während der „normalen“ Kündigungsfrist beschränkt sein, wenn ein befristetes Dienstverhältnis nicht bereits vorher geendet hätte. Die Verjährung der Kündigungs- und Entlassungsentschädigung soll nach dem Vorbild des § 1162d ABGB geregelt werden.

Zu § 93:

Die Vertragsbediensteten sollen wie bisher das Recht haben, den verbleibenden Urlaubsrest bei Enden des Dienstverhältnisses aliquot in bar abgegolten zu bekommen.

Bei Enden des Dienstverhältnisses aus Verschulden der Bediensteten oder bei Übernahme in ein öffentlich rechtliches Dienstverhältnis soll keine Urlaubsabgeltung erfolgen.

Von einer Rückforderung zu viel verbrauchten Urlaubs soll, wenn das Ende des Dienstverhältnisses nicht von den Dienstnehmern verschuldet wurde, abgesehen werden.

Zu § 94:

Die Verpflichtung zur Rückerstattung der vom Land NÖ als Dienstgeber getragenen Aus- und Weiterbildungskosten, die oftmals zu einer höheren Qualifikation des Bediensteten führen, soll verhindern, dass das Land NÖ die Aus- und Weiterbildungen der Bediensteten 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 Bediensteten 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 Bediensteten oder aus diesem zurechenbaren Gründen aufgelöst wird.

Der Text stellt eine Zusammenfassung des § 22a DPL 1972 sowie des § 60a LVBG dar.

Zu § 95:

Der Begriff der Verwendung ist wesentlich enger als der im Dienstrecht des öffentlichen Dienstes geläufige Begriff des Dienstzweiges. Dadurch steht vielen Bedienstetengruppen mit gleicher Vorbildung eine größere Anzahl von erreichbaren Verwendungen gegenüber als dies bei Dienstzweigen der Fall wäre. Der Verlust der gesundheitlichen Eignung für die konkret ausgeübte Verwendung lässt daher regelmäßig die Möglichkeit der fortgesetzten Berufsausübung in einer ähnlichen Verwendung, allenfalls sogar in der gleichen Berufsfamilie erwarten. Die Wahrnehmung dieser Möglichkeit setzt jedoch die möglichst genaue Unterscheidung zwischen einer nur vorübergehenden oder einer dauernden Einschränkung der gesundheitlichen Eignung in der eigenen Verwendung einerseits sowie für letzteren Fall eine exakte Abgrenzung des Kreises jener Verwendungen voraus, zu denen eine Zuordnung erfolgen kann (Verweisungsbereich). Erst im Fall gesundheitlicher Nichteignung im gesamten Verweisungsbereich soll begrifflich dauernde Dienstunfähigkeit vorliegen. Durch die Abgrenzung des Verweisungsbereichs wird ein exakter Berufsschutz definiert.

Zu Abs. 1:

Die Abgrenzung der vorübergehenden zur dauernden gesundheitlichen Nichteignung in der aktuellen Verwendung soll durch eine Prognose über die auf Dauer zu erwartenden Krankenstände pro Jahr erfolgen: Angelehnt an die Rechtsprechung zum Begriff der Invalidität soll die gesundheitliche Eignung für eine Verwendung dann zu verneinen sein, wenn regelmäßig Krankenstände von zumindest 60 Tagen pro Jahr zu erwarten sind. Das kann z.B. nach einem schweren Autounfall mit mehrmonatigem Krankenhausaufenthalt, jedoch guter Prognose im Sinne einer zu erwartenden vollständigen Genesung zum Ergebnis führen, dass keine dauerhafte Einschränkung der gesundheitlichen Eignung für die Verwendung vorliegt. Andererseits kann z.B. ein Bandscheibenleiden einer Krankenschwester allein wegen ihrer körperlichen Tätigkeit am Patientenbett einer schlechten Prognose unterliegen, die nur bei Änderung der Verwendung nachhaltige Besserung verspricht. Sind aufgrund der Prognose in einem derartigen Fall ohne Verwendungsänderung mehr als 60 Tage Krankenstand, mit Verwendungsänderung jedoch weniger als 60 Tage Krankenstand zu erwarten, so liegt Dienstunfähigkeit in der Verwendung vor; gleichzeitig ist damit jedoch eine Zuordnung im Verweisungsbereich (Abs. 2) indiziert.

Zu Abs. 2:

Die Abgrenzung des (Verweisungsbereichs) soll über die mit der Anzahl 3 festgelegte Höchstgrenze für die Verschlechterung der Gehaltsklasse erfolgen. Diese Grenze stellt den Berufsschutz dar. Wenn innerhalb dieser Grenze keine geeignete Verwendung auffindbar ist, kommt auch die Zuordnung zu einer Verwendung einer anderen Berufsfamilie in Betracht; eine solche Zuordnung ist hinsichtlich des sonst vorgesehenen Stichtagsverlusts gemäß § 7 Abs. 1 Z. 2 privilegiert.

Das bedeutet im Ergebnis: Eine Dienstunfähigkeit schlägt in eine dauernde Dienstunfähigkeit um, wenn – in der Regel aufgrund eines einzuholenden Gutachtens – im gesamten Verweisungsbereich mit Krankenständen von regelmäßig mehr als zwei Monaten pro Jahr zu rechnen ist. Solange das Krankheitsbild kürzere Krankenstände auf Verwendungen im Verweisungsbereich erwarten lässt, tritt keine dauernde Dienstunfähigkeit ein. Zuordnungen aus diesem Grund können trotz fehlender Dienstprüfung als dauernde Zuordnung erfolgen.

Zu § 96:

Durch die ausgeweitete Kompetenz der Länder zur Regelung der privatrechtlichen 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 § 97:

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 § 98:

zu Abs. 1 bis 3:

Mit der Bezeichnung als Dienstbehörde für alle Dienstverhältnisse soll klar gestellt werden, dass auch bei Vertragsbediensteten alle Rechte und Pflichten, die sich aus dem Dienstverhältnis zwischen dessen jeweils privatrechtlich gestaltetem Beginn und Ende ergeben, in Anwendung der aus dem Beamtendienstrecht bekannten Verfahrensvorschriften mit den Mitteln von Rechtsgestaltungs-, Feststellungs- und Leistungsbescheiden rechtskräftig entschieden werden können. Lediglich Beginn und Ende des Dienstverhältnisses können nur in den Formen der Privatwirtschaftsverwaltung gestaltet werden; vertragliche Nebenvereinbarungen während des Dienstverhältnisses werden dadurch nicht ausgeschlossen – Gegenstand behördlicher Erledigungen werden jedoch nur gesetzlich geregelte Rechtsinstitute.

zu Abs. 4 bis 6:

Gemäß dem mit BGBl. I 1999/8 neu gestaltetem Art. 21 B-VG ist die Gesetzeskompetenz der Länder zur Regelung des Dienstvertragsrechts nur noch insoweit beschränkt, als über Streitigkeiten aus solchen Dienstverhältnissen die Gerichte zu entscheiden haben. Der einschlägigen Literatur zu den Folgen dieser Verfassungsänderung (Bußjäger in JBl. 1999, S. 773) ist zu entnehmen, dass den Gerichten sukzessive Zuständigkeiten nach Verwaltungsbehörden überlassen bleiben können, deren Entscheidungen bei Anrufung des Gerichts außer Kraft treten. Die letztgültige Entscheidungszuständigkeit der Gerichte müsse demnach jedoch in jedem Falle gewahrt bleiben.

Auf dieser Grundlage soll die Dienstbehörde Bescheide für Vertragsbedienstete wie für Beamte erlassen dürfen, die sich lediglich im Hinweis auf die jeweils unterschiedlichen außerordentlichen Rechtsmittel zu unterscheiden haben werden: Während die von Beamten angefochtenen Bescheide erst durch die Entscheidung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts aufgehoben werden können, treten die von Vertragsbediensteten angefochtenen Bescheide mit der Anfechtung außer Kraft. Da durch dieses Außer Kraft Treten frühere Bescheide nicht automatisch aufleben, erfordert der Charakter der für das Dienstverhältnis typischerweise laufend oder periodisch wahrzunehmenden Rechte und Pflichten, für die Dauer des gerichtlichen Verfahrens Rechtssicherheit zu schaffen. Dieser Schutz vor Über- oder Minderleistungen, die sich für den Dienstgeber als abträglich oder für die Bediensteten als untragbar erweisen könnten, soll durch die

gesetzlich normierte Anwendung des außer Kraft getretenen Bescheides während des Gerichtsverfahrens erreicht werden. Diese Regelung wird mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung durch diese rückwirkend überlagert; im Fall der Zurückziehung der Klage lebt der angefochtene Bescheid rückwirkend wieder auf. Der Rechtsschutz für Beamte durch die Gerichte des öffentlichen Rechts bleibt dadurch unverändert.

Zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit dieser Regelung sei auf folgendes Beispiel verwiesen, mit dem sich der VfGH befasst hat:

§ 384 ASVG in der Fassung BGBl. Nr. 189/1955 lautete wie folgt:

„(1) Durch die rechtzeitige Einbringung der Klage tritt der Bescheid des Versicherungsträgers im Umfang des Klagebegehrens außer Kraft; in soweit werden frühere Bescheide, die durch den außer Kraft getretenen Bescheid abgeändert worden sind, nicht wieder wirksam.

(2) Der Versicherungsträger hat dem Kläger die Leistung, die Gegenstand der Klage ist, bis zu rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens vorläufig insoweit zu gewähren, als dies dem außer Kraft getretenen Bescheid entspricht.“

§ 384 ASVG in der dargestellten Fassung wurde vom Verfassungsgerichtshof in VfSlg. 3424 als verfassungsmäßig beurteilt. Im Begutachtungsverfahren wurde zur gegenständlichen Bestimmung vorgebracht, dass diese im Hinblick auf das Rechtsstaatsprinzip bedenklich sei. Dies deshalb, weil sich das zitierte Erkenntnis dem Prüfungsbeschluss zufolge ausschließlich auf Art. 94 und Art. 83 Abs. 2 B-VG bezogene Bedenken zu beschränken hatte. Dem ist darin zu folgen, dass es unzulässig ist, ein in Prüfung gezogenes Gesetz aus anderen als den im Prüfungsbeschluss geäußerten Bedenken aufzuheben. Es ist jedoch festzuhalten, dass der Verfassungsgerichtshof in dem dem Erkenntnis VfSlg. 3424/1958 vorgegangenen Prüfungsbeschluss offenbar keine Bedenken hinsichtlich des Rechtsstaatsprinzips erkannt hatte. Überdies hat der Verfassungsgerichtshof seinen Prüfungsbeschluss auch nicht durch einen nachfolgenden Beschluss um zusätzliche Prüfungsgegenstände erweitert, weshalb die vorgesehene Konstruktion zulässig erscheint.

Abgesondert von der Konstruktion der sukzessiven Kompetenz der Arbeitsgerichte an sich ist zu beurteilen, ob der generelle Ausschluss der aufschiebenden Wirkung einer Klage allenfalls eine Beeinträchtigung des Rechtsstaatsprinzips darstellen könnte: Dazu ist festzuhalten, dass der Großteil der Bescheide, wie z.B. Zuordnungsbescheide (§ 24, allenfalls in Verbindung mit den Optionsbestimmungen der DPL 1972 oder des LVBG), wiederkehrende Leistungsansprüche aus dem Dauerschuldverhältnis betreffen werden. Diese Bescheide werden regelmäßig auch ungeachtet ihres begünstigenden Charakters (wie z.B. eine verbessernde – jedoch nur vorläufig ausgesprochene – Zuordnung auf Antrag) als Anfechtungsobjekte in Betracht kommen. In diesen Fällen liegt die Fortwirkung des angefochtenen Bescheides regelmäßig auch im Interesse des Klägers, was eine entsprechende Normierung voraussetzt. Für die Dauer des Gerichtsverfahrens

ist der Kläger nicht auf eine zuerkennbare aufschiebende Wirkung angewiesen, da das Gericht – anders als etwa der VwGH – einerseits in der Sache selbst entscheidet und andererseits erforderlichenfalls auf zivilverfahrensrechtliche Rechtsschutzinstrumente zugreifen kann.

Ähnliche Beispiele für sukzessive Gerichtszuständigkeiten nach obersten Landesorganen finden sich in § 27 Bgld. Raumplanungsgesetz sowie in § 44 Wr. Bauordnung.

Zu § 99:

Die folgenden Bestimmungen des Reisegebührenrechts entsprechen den Bestimmungen der §§ 140 ff DPL, wobei einige Anpassungen vorgenommen wurden.

Da jedoch das Reisegebührenrecht hier auch ins neue Dienstrecht transkribiert wird, sollen diese Bestimmungen ausführlicher erläutert werden um auch für die zukünftige Modifikation und Interpretation eine konsolidierte Ausgangsbasis zu schaffen.

§ 99 Entspricht § 140 DPL 1972

In den §§ 99 ff NÖ LBG sind die Bestimmungen über den Ersatz des Aufwandes geregelt, der den Bediensteten bei Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Versetzungen entsteht.

Da es sich dabei um Aufwendungen handelt, die den Bediensteten aufgrund einer dienstrechtlichen Maßnahme entstehen, ist in diesen Bestimmungen die Abgeltung dieser Aufwendungen geregelt.

Zu Abs. 1:

In dieser Bestimmung ist festgelegt in welchen Fällen den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern eine Aufwandsentschädigung gebührt.

Die Aufwandsentschädigung wird im NÖ LBG als Reisegebühr bezeichnet und gebührt bei angeordneten Dienstreisen, Dienstzuteilungen und Versetzungen.

Zweck ist die durch den Dienstgeber verursachten Mehraufwendungen abzugelten, wobei aber auf die in dieser Bestimmung ebenfalls normierten Aufwandsminimierungspflicht (= notwendige Aufwand) ganz besonders hinzuweisen ist.

Durch diese Aufwandsminimierungspflicht wird ein für das gesamte Reisegebührenrecht geltender Grundsatz festgelegt, nämlich, dass nur dieser notwendige – durch die Anordnung des Dienstgebers verursachte – Mehraufwand ersetzt wird.

Zu Abs. 2:

Es sind die Tatbestände angeführt, die zu einem Entfall des Anspruchs auf Ersatz des Mehraufwandes führen, und durch die die Aufwandminimierungspflicht der Bediensteten in den angeführten Fällen nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht wird.

Kein Ersatz gebührt, wenn:

- eine Dienstreise ohne Grund verlängert wird, der durch die Dienstleistung nicht gedeckt ist;
- wenn mehrere Dienstreisen trotz Möglichkeit und Zumutbarkeit nicht verbunden werden;
- oder sonstige Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift nicht beachtet werden.

Bei Dienstreisen innerhalb der Länder NÖ und Wien wird die tägliche Heimreise am Abend eines Reisetages und neuerliche Anreise am folgenden Tag grundsätzlich als gerechtfertigt anzusehen sein, d.h. die Reisekosten sind zu vergüten.

Bei Verstoß gegen diese Bestimmung wird nur jener Aufwand ersetzt, der notwendig war.

Zu Abs. 3:

Beschuldigte in einem Disziplinarverfahren haben nur dann Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, wenn das Verfahren

- mit Freispruch,
- Einstellung oder
- Verweis endet.

Zu § 100:

Entspricht § 141 DPL 1972

Zu Abs. 1:

Grundsätzlich wird den Bediensteten bei Dienstreisen der Mehraufwand für ihre Beförderung, für Verpflegung und Unterkunft sowie für sonstige im Zuge des Außendienstes entstehende Kosten ersetzt.

Das NÖ LBG bezeichnet die zu ersetzenden Kosten als:

- Reisekostenvergütung = Beförderungskosten inkl. Kosten für Beförderung von Gepäck (die Kosten für die Beförderung des Reisegepäcks sind durch geeignete Belege nachzuweisen);
- Reisezulage = im Wesentlichen die Tages- und die Nächtigungsgebühr zur Abgeltung des Verpflegungsaufwandes und des Nächtigungsaufwandes;
- Nebenkosten = sollen sonstige durch die Dienstreise bedingten Aufwendungen abgelten z. B. Tagungskosten, Eintrittskarten usw..

Bei den Nebenkosten werden demonstrativ nur jene angeführt, die regelmäßig auch anfallen. Die Höhe von Nebenkosten ist durch Belege nachzuweisen. Im Zusammenhang mit der Außendiensttätigkeit entstehende (Neben-)kosten, die im Einzelfall nicht durch Beleg nachweisbar sind (z.B. Kosten für die dienstliche Benützung des privaten Handys) werden pauschal durch die Reisezulage abgegolten.

Zu Abs. 2:

Ausgang- und Endpunkt einer Dienstreise kann die Wohnung oder die Dienststelle der Bediensteten sein.

Wird die Dienstreise nicht von der Wohnung aus angetreten, gilt die gesetzliche Fiktion, dass sie als von der Dienststelle aus angetreten gilt.

Gleiches gilt für die Beendigung der Dienstreise.

Bei Antritt/Beendigung der Dienstreise im Wohnort/Dienstort gilt jeweils das Ortszentrum (in Wien das Bezirkszentrum) als Ausgangs- oder Endpunkt.

Wohnung ist jede Raumeinheit, die die Bediensteten tatsächlich zu Wohnzwecken benutzen, unabhängig von einer polizeilichen Meldung (vgl. VwGH 95/21/0109; 99/06/0102; 2001/07/0120 u. A.). Dies wird grundsätzlich der Hauptwohnsitz sein, also jener Wohnsitz, wo sich der/die Bedienstete in der erweislichen oder aus den Umständen hervorgehenden Absicht niedergelassen hat, diesen zum Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen zu machen (Art. 6 Abs. 3 B-VG).

Grundsätzlich wird dieser Mittelpunkt der Lebensbeziehungen als Ausgangs- oder Endpunkt von Dienstreisen anzunehmen sein. Bei mehreren Wohnungen/Wohnsitzen ist daher auch anzugeben, wo sich der Lebensmittelpunkt einer Person befindet.

Dieser Wohnort ist dann maßgeblich für die Beurteilung des Ausgangs- und Endpunkts einer Dienstreise, die von der Wohnung aus angetreten oder dort beendet wird.

Haben die Bediensteten eine Dienstwohnung oder eine Wohnung in der Nähe des Dienstortes, so wird darzulegen sein, warum die Dienstreise nicht von diesem Ort aus angetreten wurde.

Auch bei Bediensteten mit Wohnort außerhalb von Niederösterreich und Wien kann dieser Ort Ausgangs- oder Endpunkt von Dienstreisen sein.

Zu Abs. 3:

Enthält eine Regelung für den Fall, dass die Bediensteten aus dienstlichen Gründen und dienstlicher Anordnung vom Urlaubsort zurückgerufen werden.

In diesem Fall haben die Bediensteten Anspruch auf

- Reisekostenvergütung für die Reise vom Urlaubsort in den Ort der Dienstverrichtung und wieder zurück in den Urlaubsort sowie
- die Reisezulage für die Zeit von der Abreise aus dem Urlaubsort bis zur Rückkehr dorthin.

Wird der Urlaub nach Abschluss der dienstlichen Tätigkeit nicht wieder fortgesetzt, haben die Bediensteten Anspruch auf Reisekostenvergütung und Reisezulage für die Rückreise vom Ort der Dienstverrichtung in den Wohnort.

Ist der Ort der Dienstverrichtung der Dienstort, gebührt für den Aufenthalt am Dienstort keine Reisezulage.

Zu Abs. 4:

Wird den Bediensteten vom Dienstgeber unentgeltlich ein Beförderungsmittel (ohne Lenker) zur Verfügung gestellt, haben diese keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung. Aus dieser Bestimmung ergibt sich die reisegebührenrechtliche Verpflichtung der Bediensteten, Fahrzeuge oder sonstige Beförderungsmittel, auch wenn diese ohne Lenker zur Verfügung stehen, für Dienstreisen zu benutzen.

Wird das Fahrzeug trotz Zumutbarkeit des Selbstlenkens nicht benutzt, hat der Bedienstete keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung.

Die angeordnete Dienstreise ist aber jedenfalls durchzuführen und es sind die angeordneten dienstlichen Aufgaben zu erfüllen.

Zu § 101:

Entspricht § 142 DPL 1972.

Werden Dienstreisen in NÖ und Wien mit dem privaten Kraftfahrzeug durchgeführt, erhält der Bedienstete als Ersatz für die dadurch entstehenden Aufwendungen das amtliche Kilometergeld ersetzt.

Aufgrund der bereits am Markt erhältlichen elektronischen Programme zur Ermittlung einer Wegstrecke, wird verbindlich die Verwendung eines dieser Programme für die Ermittlung derselben festgelegt. Es wird damit eine wesentlich raschere und einfachere Wegstreckenermittlung und Routenplanung ermöglicht.

Klargestellt wird aber auch, dass rechtlich jene Strecke als die Kürzeste anzusehen ist und somit der Wegstreckenermittlung zu Grunde zu legen ist, die von diesem Programm als die Kürzeste angegeben wird, unabhängig davon, ob es in natura tatsächlich die absolut kürzeste Strecke ist.

Eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung – auch im Interesse der Bediensteten, die bei der Abrechnung von Reisegebühren die zurückgelegte Wegstrecke anzugeben haben – wird dadurch erreicht, dass künftig bei der Wegstreckenberechnung nur noch auf objektive Elemente abgestellt wird. Eine Bedachtnahme auf die Leichtigkeit, Sicherheit und Flüssigkeit des Verkehrs ist somit über das im Programm eingeflossene Maß hinaus nicht mehr erforderlich.

Das zu verwendende Programm ist durch Verordnung der NÖ Landesregierung festzulegen.

Das Kilometergeld beträgt pro angefangenen Kilometer 0,376, was der einkommenssteuerrechtlichen Bestimmung des § 26 Z. 4a EStG, BGBl. Nr. 400/1988 entspricht. Dadurch kommt die Kilometergeldregelung des Bundes sowohl dem Grunde als auch der Höhe

nach zur Anwendung. Der Mitbeförderungszuschlag für die zweite und jede weitere mitbeförderte Person beträgt € 0,045.

Zu § 102:

Entspricht § 143 DPL 1972.

Für Dienstreisen außerhalb von Niederösterreich und Wien ist reisegebührenrechtlich grundsätzlich die Benutzung von Massenbeförderungsmittel vorgesehen (Eisenbahn, Bus oder Flugzeug).

Die Höhe der Reisekostenvergütung orientiert sich am tarifmäßig festgelegten Fahrpreis, wobei allgemeine Tarifiermäßigungen in Anspruch zu nehmen sind (Aufwandsminimierungspflicht). Zum Fahrpreis gehören auch die Kosten einer Platzkarte und die Vorverkaufsgebühren – ein Nachweis ist erforderlich.

Fahrten von und zum Bahnhof: Hier werden ebenfalls die Kosten für das billigste Massenbeförderungsmittel ersetzt.

Nur wenn ein solches nicht zur Verfügung steht und die Entfernung zur Haltestation mehr als 2 km beträgt, wird der Aufwand durch das Kilometergeld abgedeckt.

Bei Benutzung des Privatfahrzeuges ohne spezielle Genehmigung besteht nur Anspruch auf Ersatz der Kosten für das billigste Massenbeförderungsmittel.

Die für die Höhe der Reisezulage maßgebliche Reisezeit richtet sich dabei nicht nach den fahrplanmäßigen Abfahrts- und Rückkunftszeiten des Massenbeförderungsmittels, sondern nach den Abfahrts- und Rückkunftszeiten mit dem privaten Kraftfahrzeug.

Zu § 103:

Entspricht § 144 DPL 1972.

Bei Benutzung der Eisenbahn werden als Reisekostenvergütung grundsätzlich die Kosten des Fahrpreises für die 2. Wagenklasse ersetzt, mit der Begründung, dass bei kurzen Wegstrecken die Fahrt in der 2. Klasse durchaus zumutbar ist.

Bei längeren Reisebewegungen (ab 201 km) gebührt der Fahrpreis der ersten Wagenklasse, sofern diese tatsächlich benutzt wird - dies ist durch einen entsprechenden Beleg nachzuweisen (Fahrschein oder andere geeignete Nachweise) .

Grundsätzlich besteht aber die Möglichkeit über die Business-Tickets weitere Kosten zu vermeiden, sodass derartige Vergünstigungen – sofern vorhanden – in Anspruch zu nehmen sind.

Zu § 104:

Entspricht § 145 DPL 1972.

Zu § 105:

Entspricht § 146 DPL 1972.

Für Dienstreisen außerhalb von Niederösterreich und Wien gebührt Kilomergeld, wenn die Genehmigungsvoraussetzungen hierfür vorliegen.

Genehmigungsvoraussetzung sind (alternativ):

- Zweck der Dienstreise kann auf andere Weise nicht erreicht werden, z. B. Fahrt in einen nicht mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichbaren Ort oder
- Rechtfertigung durch eine wirtschaftliche Betrachtungsweise, z. B. Kilomergeld ist geringer als Kosten für die Bahn.

Zu § 106:

Entspricht § 147 DPL 1972.

Hier handelt es sich um eine, dem allgemeinen Zivilrecht bzw. Arbeitsrecht nachgebildete Regelung, die eine verschuldensunabhängige Haftung des Dienstgebers für Schäden am Fahrzeug, das für Dienstreisen und somit im Interesse und Nutzen des Dienstgebers eingesetzt wird, vorsieht, sofern der Schaden im Zusammenhang mit der Dienstreise eintritt und für die Dienstreise auch tatsächlich Anspruch auf Kilomergeld besteht, weil für diese mit Dienstreiseauftrag auch die Verwendung des privaten KFZ angeordnet wurde.

Die Haftung wird im Bereich des Arbeitsrechts der Privatwirtschaft als Risikohaftung des Dienstgebers bezeichnet (vgl. z. B. OGH 24.2.1988, 9 Ob A 504/87-11, der die Haftung aus den Bestimmungen des § 1174 i.V.m. § 1014 ABGB ableitet).

Trifft die Bediensteten ein Verschulden am Unfall, verringern sich ihre Ersatzansprüche entsprechend den Grundsätzen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. 80/1965, bzw. des Organhaftpflichtgesetzes, BGBl. 181/1967.

D.h.:

Minderer Verschuldensgrad (Versehen)	voller Ersatzanspruch
Fahrlässigkeit	Mäßigungsrecht
Vorsatz	kein Ersatzanspruch

Zu § 107:

Entspricht § 148 DPL 1972.

Die nachgewiesenen Kosten für Reisegepäck werden vergütet. Als Nachweis muss eine entsprechende Rechnung vom Beförderungsunternehmen vorgelegt werden.

Eine Einschränkung des Kostenersatzes bildet aber wieder die Aufwandminimierungspflicht, d.h. dass nur die Kosten für das notwendige Reisegepäck ersetzt werden.

Zu § 108:

Entspricht § 149 DPL 1972.

Zu § 109:

Entspricht § 150 DPL 1972.

Reisezulage ist der Oberbegriff für die Tages- und die Nächtigungsgebühr, die als Ersatz für die Kosten der Verpflegung und Unterkunft vorgesehen sind.

Es ist eine einheitliche Reisezulage vorgesehen, unabhängig davon, ob es sich um eine Inlands- oder Auslandsdienstreise handelt, da die Kosten für Verpflegung und Unterkunft im Ausland nicht höher sind als im Inland, was auch in den einkommensteuerrechtlichen Bestimmungen zum Ausdruck kommt.

Die Höhe der Tages- und Nächtigungsgebühr entsprechen wiederum den steuerfreien Sätzen des Einkommenssteuergesetzes 1988:

Höhe der vollen Tagesgebühr: € 26,40,--

Höhe der vollen Nächtigungsgebühr: € 15,00,--

Mit der Tagesgebühr sind die Kosten für Mittag- und Abendessen sowie alle Kosten, für die im Reisegebührenrecht keine besondere Vergütung festgesetzt ist, abgedeckt.

Mit der Nächtigungsgebühr sind die Kosten für Nächtigung, Frühstück und Tourismusabgaben abgedeckt.

Ein Zuschuss zur Nächtigungsgebühr gebührt dann, wenn die Kosten der Nächtigung tatsächlich höher sind, als die vorgesehene Nächtigungsgebühr. Ein entsprechender Nachweis ist vorzulegen (mit dem Reisegebührenantrag).

Auch hier werden entsprechend der Aufwandminimierungspflicht nur die notwendigen Kosten einer angemessenen Unterkunft ersetzt.

Als Richtwert für die Notwendigkeit kann die Bestimmung der Bundes Reisegebührenvorschrift herangezogen werden, nach der max. 350 % der Nächtigungsgebühr ersetzt werden, wobei bei besonders berücksichtigungswürdigen Gründen dieser Richtwert auch überschritten werden kann.

Berücksichtigungswürdige Gründe sind dienstliche Interessen (z. B. Seminar oder Tagungen in einem 5 Sterne Hotel mit Abendeinheit bei dem alle Teilnehmer im selben Hotel übernachten; Landesinteressen), aber auch faktische Umstände z. B. dass in einer zumutbaren Entfernung zum letzten Dienstort kein Quartier mehr frei ist.

Zu § 110:

Entspricht § 151 DPL 1972.

Zu § 111:

Entspricht § 152 DPL 1972.

Die Tagesgebühr dient der Vergütung des Verpflegungsaufwandes infolge einer Dienstreise.

Die Höhe der Tagesgebühr richtet sich nach der Dauer der Dienstreise.

Bei einer Dauer der Dienstreise von

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| - 0 bis 4 h gebührt | keine Tagesgebühr |
| - über 4 h bis 8 h gebührt | die halbe Tagesgebühr |
| - über 8 h gebührt | die volle Tagesgebühr |

Die Dienstreise beginnt mit der ersten Reisebewegung (unabhängig von der ersten dienstlichen Tätigkeit) und endet mit der letzten Reisebewegung. Pro Kalendertag gebührt jedoch höchstens eine volle Tagesgebühr.

Kürzung der Tagesgebühr:

Diese ist vorgesehen, wenn den Bediensteten

- von Amts wegen oder
- von dritter Seite

die Verpflegung unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird, weil in diesem Fall kein abzugeltender Aufwand durch die dienstliche Tätigkeit für die Bediensteten entsteht. Die Kürzung für Mittag- und Abendessen beträgt jeweils 50 %.

Keine Kürzung der Tagesgebühr ist vorzunehmen, wenn das Frühstück von Amts wegen oder von dritter Seite zur Verfügung gestellt wird, da das Frühstück Teil der Nächtigungsgebühr ist.

Unter Mittag- oder Abendessen ist eine um die Mittags- oder Abendzeit zur Verfügung gestellte Mahlzeit zu verstehen, wobei diese Mahlzeit nicht unbedingt ein warmes Essen sein muss. Ein unentgeltlich allen Teilnehmern zur Verfügung stehendes Buffet kann durchaus die Funktion des Mittag- oder Abendessens erfüllen.

Dass kein Getränk zur Verfügung gestellt wird, hindert die Kürzung nicht.
Es muss sich insgesamt jedoch um eine angemessene Verpflegung handeln.

Zu Abs. 4:

Der Anspruch auf die Tagesgebühr steht nicht zu, wenn die Bediensteten eine Dienstreise an einen weiteren Standort der eigenen Dienststelle, an dem eine Küche betrieben wird, durchführen, da diesfalls eine vergünstigte Verpflegungsmöglichkeit besteht und somit auch kein Mehraufwand für die Bediensteten entstehen kann.

Zu § 112:

Entspricht § 153 DPL 1972.

Die Nächtigungsgebühr soll einem Bediensteten grundsätzlich dann zustehen, wenn er im Zuge einer Dienstreise an einem vom Wohnort entfernten Ort Unterkunft nimmt, weil die Heimfahrt nicht mehr zumutbar ist.

Ein Anspruch auf eine Nächtigungsgebühr besteht nicht, wenn von Amts wegen unentgeltlich eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird. Aus der Fürsorgepflicht des Dienstgebers ist abzuleiten, dass nur eine zumutbare Unterkunft den Anspruch auf Nächtigungsgebühr untergehen lässt.

Zu beachten ist, dass es sich bei der Nächtigungsgebühr grundsätzlich um einen pauschalen Aufwandsersatz handelt. Ein Nachweis, dass tatsächlich in einem Hotel genächtigt wurde, ist nicht erforderlich.

Die Nächtigungsgebühr gebührt also nicht, wenn

- eine Unterkunft vom Dienstgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird,
- eine Schlafstelle in einem Massenbeförderungsmittel ersetzt wird oder
- das Kilometergeld für die Reise in den Wohnort geringer ist als die Nächtigungsgebühr.

Unterkunft ist ein Wohnungsersatz, der zu Erholungs- und Schlafzwecken (VwGH vom 22.3.2000, 99/01/0124) den Bediensteten zur Verfügung gestellt wird. Das kann ein Hotelzimmer, eine Schlafstätte in einer Landeseinrichtung wie einem NÖ Landes-Pensionisten- und Pflegeheim, eine Dienstwohnung oder gleichwertiges sein.

Zu Abs. 2:

Im Abs. 2 dieser Bestimmung wird zum Ausdruck gebracht, dass die Nächtigungsgebühr auch für:

- die Anreise zum Reiseziel verwendete Zeit und
 - die Rückreise in den Dienstort oder Wohnort verwendete Zeit
- gebührt, sofern
- die Anreise vor 2.00 Uhr angetreten wird oder

- die Rückreise nach 2.00 Uhr beendet wird.

Es gebührt hier also unabhängig von einer Nächtigung die Nächtigungsgebühr, wenn die Anreise oder Rückreise in der Nacht erfolgt und zu einem bestimmten Zeitpunkt beginnt oder endet.

Zu § 113:

Entspricht § 154 DPL 1972.

Eine Dienstreise beginnt mit der Aufnahme der tatsächlichen Reisebewegung (= tatsächlicher Beginn) und endet mit der Beendigung der tatsächlichen Reisebewegung (= tatsächliches Ende).

Mit anderen Worten beginnt die Dienstreise dann, wenn der/die Bedienstete eine Strecke zurücklegt um zum Außendienstort zu gelangen; Bsp.: Der/die Bedienstete verlässt die Wohnung zu Fuß, um zum nächsten Bahnhof zu gelangen, sodass die Dienstreise mit dem Verlassen der Wohnung beginnt.

Zu § 114:

Entspricht § 155 DPL 1972.

Bei Dienstverrichtungen im Dienstort haben die Bediensteten Anspruch auf Reisegebühren, sofern nach der Definition des § 3 Abs. 10 eine Dienstreise vorliegt, d.h. der Ort der Dienstverrichtung im Dienstort mehr als zwei Kilometer von der Dienststelle entfernt liegt.

Als Ausgangs- und Endpunkt der Reisebewegung bei Dienstverrichtungen im Dienstort kommt für die Abrechnung des Anspruches auf Reisegebühren nur die Dienststelle in Betracht. Selbst wenn die Reisebewegung tatsächlich im Wohnort begonnen oder beendet wurde, liegt für die Strecke Wohnort – Ort der Dienstverrichtung (im Dienstort) oder umgekehrt immer nur eine Fahrt Wohnort – Dienstort vor, für die sowohl nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes als auch des Dienstrechtes (§ 130) kein Anspruch auf Reisegebühren besteht. Für diese Fahrten gelten die Bestimmungen der §§ 130 ff. Dementsprechend ist auch die Fahrzeit nicht abzugelten.

Zu § 115:

Entspricht § 156 DPL 1972.

Bei Dienstverrichtungen im Wohnort (der nicht gleichzeitig Dienstort ist) haben die Bediensteten Anspruch auf Reisegebühren, sofern nach der Definition des § 3 Abs. 10 eine Dienstreise vorliegt, d.h. der Ort der Dienstverrichtung im Wohnort mehr als zwei Kilometer vom Wohnort entfernt ist.

Als Ausgangs- und Endpunkt der Reisebewegung bei Dienstverrichtungen im Wohnort kommt für die Abrechnung des Anspruches auf Reisegebühren nur die Wohnung in Betracht.

Selbst wenn die Reisebewegung tatsächlich im Dienstort begonnen oder beendet wurde, liegt für die Strecke Dienstort – Ort der Dienstverrichtung (im Wohnort) oder umgekehrt immer nur eine Fahrt Dienstort – Wohnort vor, für die nach den Bestimmungen des Dienstrechtes (§ 130) kein Anspruch auf Reisegebühren besteht.

Bei Dienstverrichtungen im Wohnort, der auch gleichzeitig Dienstort ist, gelten die Bestimmungen über Dienstverrichtungen im Dienstort. Da bei Dienstverrichtungen im Dienstort von Gesetzes wegen immer die Dienststelle als Ausgangs- und Endpunkt gilt, ist bei Dienstverrichtungen im Wohnort, der auch gleichzeitig Dienstort ist, nur die Entfernung Dienststelle – Ort der Dienstverrichtung und nicht auch noch die Entfernung Wohnung – Ort der Dienstverrichtung für die Beurteilung des Anspruches auf Reisegebühren maßgeblich.

Zu § 116:

Entspricht § 157 DPL 1972.

Zu § 117:

Entspricht § 158 DPL 1972.

Der Anspruch auf Zuteilungsgebühr entsteht mit der vorübergehenden Zuweisung einer/s Bediensteten an eine andere Dienststelle und kumulativ in einen anderen Dienstort. D.h. befindet sich die neue Dienststelle am bisherigen Dienstort, besteht kein Anspruch auf Zuteilungsgebühr. Entsprechend der Legaldefinition ist die Dienstzuteilung eine Zuweisung an eine andere Dienststelle für einen vorübergehenden Zeitraum.

Der Anspruch beginnt mit Dienstantritt an der neuen Dienststelle und gebührt für jeden Tag der tatsächlichen Dienstverrichtung.

Mit der Zuteilungsgebühr soll den Bediensteten der Mehraufwand, der ihnen durch eine vorübergehende Zuweisung an eine in einem anderen Dienstort gelegene andere Dienststelle entsteht, abgegolten werden.

Anspruch auf Zuteilungsgebühr besteht nur, wenn der Dienstort vom Wohnort 20 km (einfache Wegstrecke) entfernt ist. Kein Anspruch besteht demnach, wenn die Entfernung Wohnort – Dienstort weniger als 20 km beträgt.

Die Zuteilungsgebühr besteht aus 2 Komponenten:

- Fahrtkostenkomponente – deckt die Fahrtkosten zum neuen Dienstort ab

- und der Tagesgebührenkomponente – deckt den erhöhten Verpflegungsaufwand ab.

Zur Fahrtkostenkomponente:

Ersetzt werden die Kosten des billigsten Massenbeförderungsmittels zwischen dem dem Dienort und dem Wohnort nächstgelegenen Bahnhof/Busbahnhof oder sonstiger Haltestellen öffentlicher Verkehrsmittel.

Nur wenn ein solches Beförderungsmittel nicht zur Verfügung steht, wird für die Strecke das halbe Kilometergeld ersetzt, höchstens aber 37,5 % der Nächtigungsgebühr.

Zur Tagesgebührenkomponente:

- für die ersten 2 Monate nach Dienstantritt: 100 % der Tagesgebühr
- ab dem 3. Monat: 75 % der Tagesgebühr

Die degressive Ausgestaltung ist damit zu begründen, dass gerade zu Beginn des Dienstantrittes am neuen Dienort deutlich höhere Aufwendungen zu tätigen sind, da erst günstige Verpflegungsmöglichkeiten gefunden werden müssen.

Zu § 118:

Entspricht § 159 DPL 1972.

Die Zuteilungsgebühr gebührt nur für die Tage der tatsächlichen Dienstverrichtung, da nur an solchen Tagen ein Aufwand entsteht.

Dementsprechend ist die Zuteilungsgebühr im Nachhinein anzusprechen.

Wird eine Dienstreise durchgeführt, geht grundsätzlich der Anspruch auf Reisekostenvergütung und Reisezulage dem Anspruch auf die Zuteilungsgebühr vor. Eine Tagesgebühr gebührt nur insoweit, als die Tagesgebührenkomponente der Zuteilungsgebühr niedriger ist, als die Tagesgebühr infolge der Dienstreise.

Entfall des Anspruchs auf die Fahrtkostenkomponente:

Dies ist der Fall, wenn den Bediensteten von Amts wegen eine Unterkunft unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird.

Der Anspruch erlischt bei Übersiedelung der Bediensteten in den Zuteilungsort. Erfolgt der Umzug nur in einen näher gelegenen Ort, hat das zwar Auswirkungen auf die Höhe der Zuteilungsgebühr, der Anspruch geht aber nicht unter.

Zu § 119:

Entspricht § 160 DPL 1972.

Der Anspruch auf Versetzungsgebühr entsteht mit der dauernden Zuweisung einer/s Bediensteten an eine andere Dienststelle und kumulativ in einen anderen Dienstort. D.h. befindet sich die neue Dienststelle am bisherigen Dienstort, besteht kein Anspruch auf Versetzungsgebühr.

Entsprechend der Legaldefinition ist die Versetzung eine Zuweisung zu einer anderen Dienststelle auf Dauer.

Der Anspruch beginnt mit Dienstantritt an der neuen Dienststelle und gebührt für jeden Tag der tatsächlichen Dienstverrichtung.

Mit der Versetzungsgebühr soll den Bediensteten der Mehraufwand, der ihnen durch eine Versetzung an eine in einem anderen Dienstort gelegene, andere Dienststelle entsteht, abgegolten werden.

Es sollen aber die Bediensteten auch jenen Aufwand ersetzt erhalten, der Ihnen durch dienstrechtliche Maßnahmen des Dienstgebers entsteht. Weiters hat die Versetzungsgebühr auch die Funktion eines materiellen Versetzungsschutzes im weiteren Sinn.

Die Versetzungsgebühr besteht aus 2 Komponenten:

- Fahrtkostenkomponente – deckt die Fahrtkosten zum neuen Dienstort ab
- und der Tagesgebührenkomponente – deckt den erhöhten Verpflegungsaufwand ab.

Die Versetzungsgebühr gebührt maximal 36 Monate. Schließt die Versetzung unmittelbar an eine Dienstzuteilung an derselben Dienststelle an, sind die Zeiten für die Bemessung des Anspruchs auf Versetzungsgebühr zusammen zurechnen.

Anspruch auf Versetzungsgebühr besteht nur, wenn der Dienstort vom Wohnort 20 km (einfache Wegstrecke) entfernt ist. Kein Anspruch besteht demnach, wenn die Entfernung Wohnort – Dienstort weniger als 20 km beträgt.

Zur Fahrtkostenkomponente:

Ersetzt werden die Kosten des billigsten Massenbeförderungsmittels zwischen dem, dem Wohnort nächstgelegenen Bahnhof/Busbahnhof bzw. sonstige Haltestellen öffentlicher Verkehrsmittel zum Dienstort und zurück.

Nur wenn ein solches Beförderungsmittel nicht zur Verfügung steht wird für die Strecke das ½ Kilometergeld ersetzt, höchstens aber 37,5 % der Nächtigungsgebühr.

Zur Tagesgebührenkomponente:

- für die ersten 2 Monate nach Dienstantritt: 75 % der Tagesgebühr
- 3 bis 8 Monat: 50 % der Tagesgebühr
- 9 bis 36 Monat: 25 % der Tagesgebühr

Zu § 120:

Entspricht § 161 DPL 1972.

Der Versetzung wird ein Dienstortwechsel gleichgehalten, der durch die Verlegung einer Dienststelle erfolgt.

Hier wird abweichend vom Grundsatz, dass eine Versetzungsgebühr nur bei einem Dienststellenwechsel gilt, eine Versetzungsgebühr auch bei einem bloßen Dienstortwechsel zuerkannt.

Zu begründen ist dies damit, dass auch in diesem Fall durch den Dienstgeber – und zwar durch eine faktische Maßnahme – für die Bediensteten eine Änderung herbeigeführt wurde, die mit höheren Aufwendungen verbunden sein kann.

Auch die Versetzungsgebühr gebührt nur für jene Tage, an denen Dienst an der (neuen) Dienststelle geleistet wird. Bei Dienstreisen ist der Anspruch auf Tagesgebühr um den sich aus der Versetzungsgebühr entstehenden Tagesgebührenanspruch zu kürzen.

Zu Abs. 3:

Für den Anspruch auf Versetzungsgebühr genügt nicht die bloße Tatsache einer durch den Dienstgeber verfügten Versetzung, sondern es muss auch in einer Vergleichsrechnung eine Erhöhung der Aufwendungen zum Erreichen des neuen Dienstortes gegenüber den Aufwendungen zum Erreichen der bisherigen Dienstortes festgestellt werden.

Dabei sind

- die finanziellen Aufwendungen (Fahrtkosten)
- die zeitlichen Aufwendungen (Fahrzeit, Ruhezeit) für das Erreichen des neuen Dienstortes im Verhältnis zum alten Dienstort zu berücksichtigen.

Fahrzeit wird anhand der fahrplanmäßigen Fahrzeit des Massenbeförderungsmittels für die Strecke zwischen Wohnort und Dienstort ermittelt.

Ruhezeit ist die Zeit, die dem Bediensteten zur freien Verfügung steht und nicht mehr Reisezeit ist – also die Zeit zwischen Ankunft und Abfahrt von dem der Wohnung nächstgelegenen Bahnhof des Massenbeförderungsmittels.

Zu Abs. 4:

In dieser Bestimmung sind weitere Gründe festgelegt, die den Anspruch auf Versetzungsgebühr nicht entstehen lassen.

Es handelt sich dabei um die Fälle:

- der Versetzung auf eigenen Wunsch
- der Versetzung aus Gründen, die die Bediensteten selbst zu vertreten haben.

Versetzung auf eigenen Wunsch:

Versetzungen, die von Bediensteten aus persönlichen (privaten oder dienstlichen) Gründen angestrebt werden, begründen keinen Anspruch auf Versetzungsgebühr.

Dazu zählen insbesondere folgende Fälle:

- Versetzungen, die aus Anlass einer beantragten Zuordnung zu einer höherwertigen Verwendung erfolgen oder
- Versetzungen, die Folge einer Bewerbung (Bestellung) um einen ausgeschriebenen Dienstposten sind oder
- Versetzungen aus überwiegend persönlichen Gründen wie z.B. Wohnsitzänderungen, Änderungen der Arbeitsschwerpunkte oder eine angenommene Verbesserung der Aufstiegschancen.

Gründe, die der Bedienstete zu vertreten hat:

Das können schuldhaft oder nicht schuldhaft herbeigeführte Gründe sein. Maßgeblich ist, dass die Gründe, die zur Versetzung Anlass gegeben haben, der Sphäre der Bediensteten zurechenbar ist.

Somit kommen bspw. als schuldhafte, von den Bediensteten zu vertretende Gründe, in Betracht: Schuldhafte Verletzung von Interessen des Dienstgebers, Dienstpflichtverletzungen an dieser Dienststelle, Ehrverletzungen, Beleidigungen, mangelnde quantitative oder qualitative Dienstleistung usw..

Als nicht verschuldete aber zu vertretende Gründe sind bspw. zu nennen:

Gründe, die in der Person der Bediensteten liegen z. B. fehlende Eignung für die Tätigkeit, mangelnde Teamfähigkeit, keine Eignung für Bürgerkontakte, wenn durch die weitere Verwendung der Bediensteten an der bisherigen Dienststelle das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet wären bzw. das Betriebsklima gefährdet wird usw.

Zu Abs. 5:

Der Anspruch auf Versetzungsgebühr erlischt, sobald Bedienstete mit Anspruch auf Übersiedlungsgebühren übersiedeln.

Grund ist, dass dadurch die Aufwendungen, die bisher für die Erreichung des neuen Dienstortes erforderlich waren, wegfallen oder sich verringern.

Zu Abs. 6:

Diese Bestimmung regelt die neuerliche Versetzung während des Zeitraums von 36 Monaten.

Damit werden jene Fälle geregelt, bei denen innerhalb des Anspruchszeitraumes eine neuerliche Versetzung erfolgt.

Ergibt die neuerlich durchzuführende Vergleichsberechnung, dass die Aufwendungen gleich oder niedriger sind als zum Erreichen des ersten Dienstortes, soll der Anspruch auf Versetzungsgebühr erlöschen.

Sind die Aufwendungen zum Erreichen des neuesten (dritten) Dienstortes noch immer höher als zum Erreichen des ersten Dienstortes, aber nicht so hoch wie zum Erreichen des zwischenzeitlichen (zweiten) Dienstortes, besteht der Anspruch für die restliche Laufzeit der 36 Monat weiter.

Sind die Aufwendungen zum Erreichen des neuesten (dritten) Dienstorte nochmals höher als zum Erreichen des zwischenzeitlichen (zweiten) Dienstortes, entsteht der Anspruch auf Versetzungsgebühr dem Grunde nach neu, d. h. es besteht wiederum für volle 36 Monate ein Anspruch auf die Versetzungsgebühr.

Zu § 121:

Entspricht § 162 DPL 1972.

Im Falle der Versetzung in einen anderen Dienstort oder bei Dienstortwechsel durch Verlegung einer Dienststelle haben die Bediensteten, wenn diese in Folge der dienstrechtlichen Maßnahme in den Dienstort oder einem dem Dienstort näher gelegenen Ort übersiedeln, Anspruch auf eine Übersiedlungsgebühr, die die Kosten, die mit der Übersiedlung verbunden sind, abdeckt.

Zu Abs. 2:

Die Übersiedlungsgebühr besteht aus:

- dem Frachtkostenersatz
- der Umzugsvergütung

Zu Abs. 3:

Ähnlich wie bei der Zuteilungs- und Versetzungsgebühr sind auch bei der Übersiedlungsgebühr Eigenleistungsgrenzen vorgesehen.

Das sind:

1. Übersiedlung in den neuen Dienstort:

Hier gilt eine Eigenleistungsgrenze von 20 km, d.h. liegt der neue Dienstort (= neuer Wohnort) weniger als 20 km vom bisherigen Wohnort entfernt, gebührt keine Übersiedlungsgebühr.

2. Übersiedlung in einen dem neuen Dienstort näher liegenden Ort:

Der neue Wohnort muss mindestens 20 km vom bisherigen Wohnort entfernt liegen, zusätzlich muss eine Verkürzung der Wegstrecke zum neuen Dienstort um mindestens 50 % oder um mindestens 25 Kilometer eintreten.

Eine Übersiedlungsgebühr gebührt bei einer Versetzung nur einmal. Bei einer weiteren Versetzung in einen anderen Dienstort kann diese – wenn neuerlich übersiedelt wird – wieder in Anspruch genommen werden.

Zu Abs. 4:

Die Übersiedlungsgebühr steht auch bei beantragten Versetzungen zu, dann aber nur im halben Ausmaß. Mit dieser Regelung soll der Anreiz für den Bediensteten, seinen Wohnsitz möglichst nahe bei seiner Dienststelle zu wählen, erhöht werden.

Darüber hinaus behalten Personen, deren Versetzung zufolge einer Ausschreibung erfolgte, den vollen Anspruch auf Übersiedlungsgebühren.

Zu § 122:

Entspricht § 163 DPL 1972.

Mit dem Frachtkostenersatz werden die tatsächlichen und nachgewiesenen Kosten der Beförderung des Übersiedlungsguts abgegolten und zwar:

- Beförderungskosten;
- Kosten der üblichen Verpackung;
- Kosten der Be- und Entladung;
- Kosten einer angemessenen Versicherung;

Der Transportauftrag ist nach wirtschaftlichen Grundsätzen zu erteilen. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass vor Auftragserteilung – wie im Geschäftsleben üblich – Kostenvoranschläge einzuholen sind.

Kommen grundsätzlich anspruchsberechtigte Bedienstete dieser Verpflichtung nicht nach, tritt eine Verminderung ihres Anspruchs ein. Da Wirtschaftlichkeit im allgemeinen Sprachgebrauch das Gebot der Optimierung der Aufwands-Ertragsrelation bedeutet, wird der Anspruchsverlust auf die Differenz zwischen den tatsächlichen Kosten und den im Verhältnis Aufwand/Ertrag optimierten Kosten beschränkt.

Ob die Kosten angemessen sind, ist im Ermittlungsverfahren zu klären.

Dementsprechend haben die Bediensteten auch entsprechende Nachweise (Rechnungen) beizubringen, aus denen genau hervorgeht, welche Leistungen in welchem Umfang erbracht wurden und welcher Preis dafür in Rechnung gestellt wurde (Einzelaufstellung der erbrachten Leistungen auch bei Pauschalabgeltung). Können die erforderlichen Belege nicht vorgelegt werden, ist der Antrag abzuweisen.

Zu § 123:

Entspricht § 164 DPL 1972.

Die Umzugsvergütung dient zur Deckung aller sonstigen durch die Übersiedlung anfallenden Ausgaben.

Die Höhe der Umzugsvergütung ist je nach Familienstand mit einem Prozentsatz des Dienstbezuges im Übersiedlungsmonat festgesetzt, womit dem Umstand Rechnung getragen ist, dass Bediensteten, die mit mehreren Familienangehörigen übersiedeln auch höhere Übersiedlungsaufwendungen entstehen, als etwa allein übersiedelnden Bediensteten.

Verheiratete Bedienstete, die zunächst allein übersiedeln, haben als „Bevorschussung“ Anspruch auf Umzugsvergütung in der Höhe des Prozentsatzes der ledigen Bediensteten. Bei Nachzug der Familie gebührt dann der Unterschiedsbetrag zu dem, dem jeweiligen Familienstand entsprechenden Prozentsatz.

Zu § 124:

Entspricht § 165 DPL 1972.

Müssen Bedienstete zufolge dienstlicher Interessen Dienstwohnungen beziehen oder diese wieder räumen, gebührt nur der Frachtkostenersatz, aber keine Umzugsvergütung.

Zu § 125:

Entspricht § 166 DPL 1972.

Der Anspruch auf die Reise-, Versetzungs-, Zuteilungs- und Übersiedlungsgebühr ist bei sonstigem Anspruchsverlust binnen 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise oder der Übersiedlung bzw. bei Versetzungen oder Dienstzuteilungen ab Dienstantritt an der neuen Dienststelle geltend zu machen.

Es handelt sich dabei um eine Fall- oder Präklusivfrist, d. h. die Möglichkeit der Geltendmachung des Anspruchs geht unter.

Dementsprechend sind verspätete Anträge von den Bediensteten wegen Verspätung bescheidmäßig zurück zuweisen..

Dies entspricht im Wesentlichen auch den bundesrechtlichen Bestimmungen (vgl. § 36 der Reisegebührenvorschrift der Bundesbediensteten 1955, BGBl. 1955/203 idgF.) und soll eine rasche Abrechnung aller offenen Dienstreisen, samt der damit verbundenen Außendienstüberstunden, bewirken.

Um speziell bei größeren Dienstreisen das Problem der Vorfinanzierung durch die Bediensteten zumindest zum Teil zu entschärfen, wurde die Möglichkeit des Reisegebührevorschusses geschaffen. Es soll damit sichergestellt werden, dass die Bediensteten nicht quasi als Bevorschussung hohe Reisegebühren voranzahlen müssen und erst einige Zeit später wieder ersetzt erhalten. Dies würde nämlich auch eine Kreditierung der Beträge für einige Zeit bedeuten, was den Bediensteten nicht zugemutet werden soll.

Zu § 126:

Entspricht § 167 DPL 1972.

Die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Reisegebührenanträge der Bediensteten auf ihre Richtigkeit und Plausibilität zu prüfen, dient der Klarstellung, da eine entsprechende Verpflichtung aufgrund der dienstlichen Stellung ohnehin besteht. Der Dienststellenleiter bestätigt so mit seiner Unterschrift, dass die beantragten Reisegebühren infolge eines Dienstreiseauftrages auch tatsächlich zustehen und dass die Angaben richtig sind.

Zu § 127:

Entspricht § 168 DPL 1972.

Zu § 128:

Entspricht § 169 DPL 1972.

Die Reisebeihilfe ist von der Reisepauschale insofern zu unterscheiden, als die Reisebeihilfe durch Verordnung bestimmten Berufsgruppen zuerkannt wird.

Eine Reisebeihilfe gebührt Bediensteten, die aufgrund ihrer Verwendung überwiegend im Außendienst eingesetzt werden.

Diese erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes für auswärtige Dienstverrichtungen in Niederösterreich und Wien anstelle von Reisegebühren eine Reisebeihilfe.

Reisegebühren erhalten diese Bediensteten nur für Dienstreisen außerhalb von Niederösterreich und Wien.

Bei Anspruch auf Zuteilungs- oder Versetzungsgebühr verringert sich der Anspruch auf die Reisebeihilfe.

Zu § 129:

Entspricht § 170 DPL 1972.

Die Höhe der monatlich gebührenden Reisebeihilfe wird in einem Faktor, der sich aus einem Vielfachen der Tagesgebühr ergibt, ausgedrückt. Die Höhe der Reisebeihilfe, ausgedrückt in einem Faktor (Vielfachen der Tagesgebühr), und die Verwendungen, denen eine Reisebeihilfe zuerkannt werden kann, ist durch Verordnung der Landesregierung festzulegen.

Daneben besteht Anspruch auf Reisekostenvergütung, wenn ein privater PKW oder ein Massenbeförderungsmittel für die Durchführung einer Dienstreise verwendet wird.

Zu § 130:

Entspricht den §§ 174, 176 und 177 DPL 1972.

Zu § 131:

Entspricht § 178 und § 179 DPL 1972.

Der Fahrtkostenzuschuss ist ein Beitrag zu den Fahrtkosten der Bediensteten zwischen Wohnort und Dienstort und zurück. Er gebührt für tägliche Fahrten ab einer Wegstrecke hin und retour von mehr als 13 km.

Kommt es an einem Tag zu einer dienstlich bedingten mehrfachen, mindestens jedoch zweimaligen, Zurücklegung dieser Fahrtstrecke, so gebührt der Fahrtkostenzuschuss im doppelten Ausmaß.

Zu 132:

Entspricht § 180 DPL 1972.

Zu § 133:

Mit dem NÖ LBG soll ein klar strukturiertes, „harmonisiertes“ Pensionsrecht, basierend auf den wesentlichen Eckpunkten des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, geschaffen werden, wodurch eine im Vergleich zum komplex geregelten Übergangsrecht der DPL 1972 transparente Rechtslage zugänglich gemacht werden soll. Das für alle nach dem 30. Juni 2006 in den öffentlich-rechtlichen Landesdienst eintretenden Bediensteten geltende Regelwerk soll das System der Alterssicherung langfristig stabilisieren. Als tragende Säule dieses neuen Systems soll ein beitragsorientiertes, persönliches Pensionskonto mit einer leistungsorientierten Komponente eingeführt werden. So soll im Grundsatz nach 45 Beitragsjahren im Alter von 65 Jahren auf der Basis des Lebenseinkommens eine Ersatzrate von 80 % erreicht werden.

Zu § 134:

Die Regelung soll jene Personenkreise festlegen, welche Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung haben.

Zu § 135:

Die Bestimmung soll in Anlehnung an § 1a des Pensionsgesetzes 1965 die Verpflichtung anderer Rechtsträger normieren, die für die Führung des Pensionskontos erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln. Die Regel soll auch klarstellen, dass die beamteten Bediensteten selbst verpflichtet sind, bei den vorigen Versicherungsträgern entsprechende Daten und Bescheinigungen anzufordern und beizubringen.

Zu §§ 136 und 137:

Das von der Einführung des Pensionskontos geprägte neue System bedingt für die Ermittlung der konkreten Pensionshöhe nicht nur die Heranziehung sämtlicher Bemessungsgrundlagen aus dem pragmatischen Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich, sondern die generelle Heranziehung der Bemessungsgrundlagen aller Versicherungszeiten, sofern für diese ein (allenfalls besonderer) Pensionsbeitrag entrichtet wurde.

Dabei sollen folgende Versicherungszeiten unterschieden werden:

1. Zeiten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zum Land NÖ
2. allfällig angerechnete Vor- und Zwischenversicherungszeiten

Die jeweiligen Bemessungsgrundlagen sollen sich entweder aus § 63 oder aus den sozialversicherungs- sowie pensionsrechtlichen bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ergeben. Auf diese Weise sollen auch sämtliche anzurechnenden Vor- und Zwischenversicherungszeiten erfasst sein.

Die für die Ausweisung im Pensionskonto erforderlichen Daten sollen von den Behörden des Bundes und der Länder, den Trägern der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, den Trägern der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen und vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger zur Verfügung zu stellen sein.

Kindererziehungszeiten sollen unabhängig von ihrer zeitlichen Lagerung stets nach den Bewertungsgrundsätzen des APG in das Pensionskonto aufgenommen werden (Jahr 2005: € 1.350 pro Monat).

Die Regelung des § 137 soll zum Ausdruck bringen, dass sämtliche nicht im pragmatischen Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zugebrachten Dienstzeiten sowie sämtliche Zeiten der

Unterbrechung der Versicherungszeit zum Land Niederösterreich in die Pensionsberechnung auf der Grundlage des neu eingeführten Pensionskontos Eingang zu finden haben, soweit für diese ein Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen oder mit den Ausnahmen in § 139 Abs. 2 ein besonderer Pensionsbeitrag geleistet wird.

Zu § 138:

Die Regelung soll weiterhin den Ausschluss von anrechenbaren Zeiten ermöglichen und damit die beamteten Bediensteten von der Verpflichtung zur Entrichtung von besonderen Pensionsbeiträgen entbinden.

Zu § 139:

Soweit für die anzurechnenden Zeiträume keinen Überweisungsbetrag nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen geleistet wird, haben die beamteten Bediensteten wie nach der Rechtslage der DPL 1972 einen besonderen Pensionsbeitrag zu leisten. Der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten im Rahmen der Pragmatisierung sowie der Nachkauf dieser Zeiten nach einer Bildungskarenz während des aufrechten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses soll begünstigt möglich sein.

Zu § 140:

Die Regelung soll eine zeitlich uneingeschränkte Möglichkeit der nachträglichen Anrechnung von Versicherungszeiten, die vormals durch die Leistung eines einmaligen Erstattungsbetrages entfertigt wurden, durch die Nachentrichtung eines aufgewerteten besonderen Pensionsbeitrages einräumen.

Zu § 141:

Das neue Pensionssystem soll als tragende Säule ein beitragsorientiertes, persönliches Pensionskonto mit einer leistungsorientierten Komponente aufweisen.

Zu § 142:

Diese Bestimmung soll regeln, welche Daten für jedes Jahr der Kontoführung zu erfassen sind.

Im Pensionskonto sollen neben der Ausweisung von Zeiten, für welche die beamteten Bediensteten Pensionsbeiträge entrichten, aus gesellschaftspolitischen Gründen auch Kindererziehungszeiten, Präsenz- sowie Zivildienstzeiten, Familienhospizfreistellungen und (nachgekaufte) Schul- und Studienzeiten entsprechend ihrer tatsächlichen zeitlichen Lagerung berücksichtigt werden. Durch die Ausweisung der angeführten Zeiten erreicht das Pensionskonto ein hohes Maß an Transparenz hinsichtlich sämtlicher Bemessungsgrundlagen und erworbener Leistungsansprüche.

Zu § 143:

Im leistungsorientierten Pensionskonto soll jährlich der Betrag der auf der Basis der jährlichen Bemessungsgrundlage erworbenen Pensionsanwartschaft eingetragen werden. Diese Anwartschaft soll sich aus der jährlichen Bemessungsgrundlage, multipliziert mit einem Kontoprozentsatz (2005: 1,78 %) ermitteln. Der Betrag soll im Sinne einer laufenden Verrentung jährlich aufgewertet werden. Aus dem Konto soll somit, abgesehen vom Faktor der lebensalterbezogenen Pensionsantrittsmöglichkeit, ersichtlich sein, wie hoch die zu einem bestimmten Zeitpunkt erworbene Pension ist. Zum Zeitpunkt der Pensionierung ergibt sich die konkrete Höhe der Pension sodann aus dem Kontostand.

Regelungen über die Ermittlung von Bemessungsgrundlagen für Zeiten vor dem In-Kraft-Treten des NÖ LBG sind in § 15 Abs. 2 APG enthalten und sollen sinngemäße Anwendung finden. Abs. 3 soll festlegen, wie die Gesamtgutschrift für jedes Kalenderjahr zu ermitteln ist. Hierbei sollen die Teilgutschrift dieses Kalenderjahres und die Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres, die mit der Aufwertungszahl des dem betreffenden Kalenderjahr nachfolgenden Kalenderjahres zu vervielfachen ist, zu addieren sein. Durch die Regelung über die Aufwertung der Gesamtgutschriften soll sichergestellt werden, dass die im Pensionskonto enthaltenen individuellen Pensionsbemessungsgrundlagen entsprechend der allgemeinen durchschnittlichen Entwicklung der Bemessungsgrundlagen (Aufwertungszahlen gemäß § 108a ASVG) berücksichtigt werden. Dadurch soll dem Gebot der Gleichbehandlung der einbezahlten Beiträge nachgekommen werden.

Zu § 144:

Nach dieser Regelung sollen die beamteten Bediensteten erstmals ab dem Jahr 2010 auf ihr Verlangen über ihr Pensionskonto zu informieren sein.

Zu § 145:

Mit der Einführung eines freiwilligen „Pensionssplittings“ für Zeiten der Kindererziehung wird im neuen Pensionsrecht ein vollkommen neuer Weg beschritten. Nach der sinngemäß anzuwendenden Regelung des § 14 APG soll derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, die Möglichkeit haben, bis zu 50 % seiner Teilgutschrift, soweit sich diese auf eine Erwerbstätigkeit gründet, auf das Pensionskonto desjenigen Elternteiles, der sich der Kindererziehung widmet, zu übertragen. Im Rahmen des freiwilligen „Pensionssplittings“ für Zeiten der Kindererziehung sollen nur volle Kalenderjahre übertragbar sein. Eine unterjährige Änderung des „Splittings“ ist aus Gründen der leichteren Vollziehbarkeit nicht vorgesehen.

Zu § 146:

Für die Erlangung einer Alterspension soll als Anspruchsvoraussetzung das Erfordernis einer Mindestversicherungszeit von 15 Jahren (180 Monaten) festgelegt werden. Diese Versicherungszeit soll zumindest 7 Jahre (84 Monate) Versicherungszeit aus Erwerbstätigkeit enthalten.

Zu § 147:

Dem neuen, „harmonisierten“ Pensionssystem liegt als wesentliche Zielsetzung eine Ersatzrate von 80 % auf der Basis des Lebenseinkommens nach 45 Beitragsjahren im Alter von 65 Jahren zugrunde. Dieses Prozentausmaß soll im Falle einer vorzeitigen Pensionierung vor dem Regelpensionsantrittsalter um 0,35 % pro Monat (4,2 % pro Jahr) verringert werden. Bis zum Ablauf jenes Kalenderjahres, in welchem die beamteten Bediensteten ihr 65. Lebensjahr vollenden, sollen Zuschläge im gleichen Ausmaß greifen.

Der Abschlag in der Form eines versicherungsmathematischen Durchschnittswertes soll 0,35 % für jeden Monat (= 4,2 % für jedes Jahr) des früheren Pensionsantrittes betragen. Die Verminderung darf im Gesamten 15 % der Leistung (Vierzehntel der Kontosumme) nicht überschreiten.

Zu § 148:

Eine Pensionierung aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit erfordert in dem von der Einführung des Pensionskontos geprägten neuen System Sonderregelungen, zumal dem Umstand Rechnung zu tragen ist, dass insbesondere bei frühzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit das verbuchte Pensionskapital zur Altersversorgung unzureichend wäre. Aus diesem Grund soll die neue

Regelung zwischen Pensionierungsfällen nach und vor Vollendung des 60. Lebensjahres unterscheiden und in letzteren Fällen eine Zurechnung von Zeiten ermöglichen.

Zu § 149:

Die Regelung soll eine erschöpfende Aufzählung der Anspruchsverlustvarianten bieten.

Zu § 150:

Siehe die Anmerkungen zu § 152.

Zu § 151:

Aus Gründen der Gleichbehandlung gegenüber schon vor dem 1. Juli 2006 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufgenommenen Bediensteten sollen bis 31. Dezember 2006 zurückgelegte privatrechtliche und vertraglich zurückgelegte Zeiten zum Land Niederösterreich bei jenen Bediensteten, die ab 1. Juli 2006 pragmatisiert werden, so gewertet werden, als wären sie als Ruhegenussvordienstzeiten nach den Bestimmungen der DPL 1972 im Rahmen der Pragmatisierung angerechnet worden.

Zu § 152:

Sämtliche Regelungen in den §§ 150, 152 bis 164, 166 bis 171 hinsichtlich der Gebührlichkeit und Höhe der Leistungen an die Hinterbliebenen der beamteten Bediensteten sollen sich an die bereits geltenden Bestimmungen der Dienstpragmatik der Landesbeamten anlehnen. Eine gesonderte Erläuterung kann daher unterbleiben.

Zu § 153 bis 166:

Siehe die Anmerkungen zu § 152.

Zu § 167:

Die Regelung soll im Rahmen der Feststellung des Anspruches auf Waisenpension beispielsweise eine Anordnung der Dienstbehörde zur ärztlichen Untersuchung von Waisen im Hinblick auf deren Erwerbsfähigkeit ermöglichen (§ 158 Abs. 4). Siehe im Übrigen die Anmerkungen zu § 152.

Zu § 168:

Siehe die Anmerkungen zu § 152.

Zu § 169:

Die Regelung soll vorgeben, dass Pensionen zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung anzupassen sind. Die Bestimmung soll generell auf die Anpassung in der gesetzlichen Pensionsversicherung verweisen und nicht auf einen Anpassungsfaktor, zumal ein solcher in Anbetracht der Jahre 2004 bis 2008 nicht immer einheitlich festgesetzt wird.

Im Weiteren sollen neu anfallende Pensionen erst ab dem zweitfolgenden Kalenderjahr erstmals angepasst werden.

Zu §§ 170 und 171:

Siehe die Anmerkungen zu § 152.

Zu § 172:

Die Regelung soll die Festlegung rückwirkender Ordnungsbestimmungen ermöglichen.

Zu §§ 173 bis 215:

Die Disziplinarordnung der DPL 1972 soll – von sprachlichen Anpassungen abgesehen – im Wesentlichen unverändert abgebildet werden.

Darüber hinaus ist zu einzelnen Bestimmungen Folgendes hinzuzufügen:

Zu § 179:

Es soll klargestellt werden, dass die Disziplinarkommission auch zur Aufhebung der Suspendierung zuständig ist und der Disziplinaroberkommission in bei ihr anhängigen Verfahren analoge Zuständigkeiten hat.

Zu § 181:

Die Regelung über die Zugehörigkeit der Mitglieder zu bestimmten Verwendungsgruppen muss wegen Wegfall dieses Anknüpfungskriteriums entfallen. Die Kommission wird um ein rechtskundiges Mitglied erweitert.

Zu § 184:

Da die Disziplinaroberkommission aus 4 Personen bestehen soll, soll dem Vorsitzenden für den Fall der Stimmgleichheit das Dirimierungsrecht zukommen.

Zu § 217:

Durch diese Bestimmung soll die Aktualisierung von Verweisungen auf inhaltlich zu vollziehende Bundesgesetze vereinfacht werden.

Zu § 218:

Das NÖ LBG soll – gleichzeitig mit den korrespondierenden Novellen zur DPL 1972 und zum LVBG – am 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 eines NÖ Landes-Bedienstetengesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Dr. P r ö l l
Landeshauptmann