

Dokumentation der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens
zum
NÖ LBG
unter Anführung der eingehenden Stellungnahmen
(Synopsis)

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

Eingehende Stellungnahmen:

1. Bundeskanzleramt Österreich
2. Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst
3. Abteilung Gemeinden
4. Zentralpersonalvertretung und Zentralbetriebsrat beim Amt der NÖ
Landesregierung
5. Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich
6. Verband NÖ Gemeindevertreter der ÖVP
7. Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Niederösterreich
8. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Eingehende Stellungnahmen im Rahmen der Bürgerbegutachtung:

1. Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land
Niederösterreich
2. Österreichisches Hebammengremium, Landesgeschäftsstellenleitung NÖ
3. Bürger
4. Anonym

Allgemeine Stellungnahmen:

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Allgemeines zum Entwurf:

Allgemeine Bemerkungen:

Die im vorliegenden Entwurf vorgesehene weitgehende Gleichstellung der Rechtsstellung der beamteten und der vertraglichen Dienstnehmer des Landes Niederösterreich wird grundsätzlich begrüßt. Das Bundeskanzleramt bedauert jedoch, dass im Entwurf, wenn schon an der Notwendigkeit öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse festgehalten wird, nicht versucht wird, diese Notwendigkeit zu begründen oder sie zumindest an bestimmten Funktionen der Landesverwaltung festzumachen.

Zur Regelung von Zuständigkeit und Verfahren:

Der vorgeschlagene § 98 sieht vor, dass Dienstbehörde für alle dem NÖ LBG unterliegenden Dienstverhältnisse – also auch für vertraglich begründete Dienstverhältnisse – die NÖ Landesregierung ist. Bescheide über Streitigkeiten aus privatrechtlichen Dienstverhältnissen sollen jedoch gemäß § 98 Abs. 4 im Umfang des Klagebegehrens außer Kraft treten, soweit vor Ablauf von zwei Monaten nach ihrer Zustellung die gerichtliche Entscheidung beantragt wird; gemäß § 98 Abs. 5 sind bis zur

Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis unter Berücksichtigung des außer Kraft getretenen Bescheides zu beurteilen.

Diese Regelung erscheint aus verschiedenen Gründen bedenklich:

Zum einen ist fraglich, ob sie dem Gebot des Art. 21 Abs. 1 letzter Satz B-VG („Über Streitigkeiten aus vertraglichen Dienstverhältnissen entscheiden die Gerichte“) entspricht. Diese Bestimmung wurde im Bericht des Verfassungsausschusses zur B-VG-Novelle 1999 (1562 BlgNR 20. GP) damit begründet, dass es einerseits nahe liege, Streitigkeiten, die sich aus zivilrechtlichen Rechtsverhältnissen ergeben, der Entscheidung der Gerichte zu unterstellen, andererseits aber die Verfassungswidrigkeit einer derartigen landesgesetzlichen Regelung, die damit begründet werden könnte, dass die Länder praktisch einen gesamten Vollziehungsbereich den Gerichten übertragen, durch eine derartige Ermächtigung ausgeschlossen werden solle. Damit scheint aber die Entscheidung über Streitigkeiten aus

Vertragsbedienstetenverhältnissen ganz aus der Vollziehungszuständigkeit der Länder ausgenommen zu sein (auch wenn der Ausschussbericht bloß von einer „Ermächtigung“ spricht); bei diesem – nahe liegenden – Verständnis des Art. 21 Abs. 1 letzter Satz B-VG wäre eine Zuständigkeit von Landesbehörden zur bescheidmäßigen Entscheidung über solche Streitigkeiten – sei es auch im „Vorfeld“ eines gerichtlichen Verfahrens – schon aus diesem Grund verfassungswidrig.

Dazu kommt, dass Art. 21 Abs. 1 letzter Satz B-VG offensichtlich an das „vorgefundene Verständnis des Dienstvertragsrechts als eines von den ordentlichen Gerichten zu vollziehenden Rechtsgebietes“ (vgl. VfSlg. 8830/1980) anknüpft. Nach diesem Verständnis erfolgt nicht nur die Begründung des Vertragsbedienstetenverhältnisses in privatrechtlicher Form, sondern das gesamte Rechtsverhältnis ist – konsequenterweise – zivilrechtlich ausgestaltet; der Dienstgeber tritt dem Bediensteten nicht als Behörde, sondern als Träger der Privatwirtschaftsverwaltung gegenüber (was u.a. auch bedeutet, dass der Vertragsbedienstete Schäden, die ihm durch den Dienstgeber in dieser Eigenschaft zugefügt werden, nicht im Amtshaftungsweg geltend machen kann). Verwaltungsbehördliche Zuständigkeiten im Vertragsbedienstetenverhältnis würden hingegen dazu führen, dass der Dienstgeber dem Bediensteten immer dann, wenn ein Recht oder eine Pflicht aus dem Dienstvertrag strittig ist, als Träger von Hoheitsgewalt gegenübertritt; das Vertragsbedienstetenverhältnis könnte unter diesen Voraussetzungen nur mehr schwerlich uneingeschränkt als privatrechtlich qualifiziert werden. Damit scheint aber auch der verfassungsgesetzliche Typus des vertraglichen Dienstverhältnisses verlassen zu sein. Zwar ist durch die B-VG-Novelle 1999 das Homogenitätsgebot entfallen, sodass gegen eine solche Regelung keine kompetenzrechtlichen Bedenken bestehen; allerdings ist sowohl die Bundes- als auch die Landesgesetzgebung weiterhin an die beiden Typen öffentlicher Dienstverhältnisse (Beamten- und Vertragsbedienstetenverhältnis) gebunden (vgl. auch den bereits zitierten Ausschussbericht: Die Länder sollten in Zukunft das Vertragsbedienstetenrecht [nur] „in jenem Umfang selbst regeln können, wie es bisher der Bund konnte“; auch in der Lehre wird diese Bindung an die verfassungsgesetzlich vorgegebenen Typen grundsätzlich bejaht: vgl. insb. *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten³ [2003] 6: „Das B-VG beruht nach wie vor auf einer dualen Konzeption von Beamten- und Vertragsbedienstetenrecht, weshalb jedenfalls die grundlegenden differentia specifica der beiden Rechtsverhältnisse [Bescheid- bzw Vertragsform bei der Begründung, Rechtsverwirklichung durch Bescheid bzw gerichtliches Urteil, differenzierter Bestandsschutz] verfassungsrechtlich geschützt erscheinen.“; s. auch *Thienel*, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung [1990] 339, der von dem für die Vertragsbediensteten *aller* Gebietskörperschaften geltenden „verfassungsrechtlich vorgegebenen Berufsbild des Vertragsbediensteten“ spricht, für das es charakteristisch sei, dass über Streitigkeiten aus den Dienstverhältnissen von den Gerichten zu entscheiden sei). *Bußjäger* (JBl 1999, 773 [776]) scheint weder auf die Implikationen dieser Bindung sowohl der Bundes- als auch der Landesgesetzgebung an das verfassungsgesetzlich vorgegebene Berufsbild von Beamten einerseits und Vertragsbediensteten andererseits noch auf die Frage des Wechsels der Verbandskompetenz auf Grund des Art. 21 Abs. 1 letzter Satz B-VG Bedacht zu nehmen, wenn er meint, dass es ausreichend sei, den Gerichten nur „sukzessive“ Zuständigkeiten zu überlassen.

Die vorgeschlagene Regelung stößt auch auf Bedenken im Hinblick auf das Rechtsstaatsprinzip: Dieses ist nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes u.a. dann verletzt, wenn der Rechtsschutzsuchende generell einseitig – wenn auch nur vorübergehend (etwa durch den Ausschluss der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs) – mit den Folgen einer potentiell rechtswidrigen Entscheidung belastet wird (vgl. zB VfSlg. 11.196/1986; 14.374/1995; 14.671/1996; 16.245/2001; 16.772/2002). Der vorgeschlagene § 98 Abs. 5 scheint nun genau diesen Effekt einer einseitigen Belastung des Rechtsschutzsuchenden zu haben: Dass die (strittigen) Rechte und Pflichten bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung „unter Berücksichtigung des außer Kraft getretenen Bescheides zu beurteilen“ sind, bedeutet, dass der Bedienstete bis zur endgültigen Entscheidung des Gerichts die Entscheidung der Dienstbehörde gegen sich gelten lassen muss, mag sie auch formell außer Kraft getreten sein; untechnisch gesprochen bleibt also den gerichtlichen Klagen – anders als etwa Beschwerden an den Verwaltungsgerichtshof – eine „aufschiebende Wirkung“ jedenfalls versagt. Das in den Erläuterungen zitierte Erkenntnis VfSlg. 3424/1958 vermag diese Bedenken schon deshalb nicht zu zerstreuen, weil es sich auf die im Prüfungsbeschluss geäußerten, ausschließlich auf Art. 94 und Art. 83 Abs. 2 B-VG bezogenen Bedenken zu beschränken hatte.

Zur Systematik des Gesetzesentwurfs:

Es wird angeregt, die Systematik dieses – sehr ambitionierten – Entwurfs in einzelnen Punkten nochmals zu überdenken. So ist zB nicht nachvollziehbar, warum die Behörden und Verfahren im 7. Abschnitt, also noch vor den Vorschriften über Reisegebühren, Fahrtkostenzuschuss, Pensionsrecht und Disziplinarrecht geregelt werden oder warum sich die offenbar für *alle* Durchführungsverordnungen geltende Ermächtigung zum rückwirkenden In-Kraft-Setzen von Verordnungen (§ 172) nicht bei den Schlussbestimmungen, sondern im Abschnitt über das Pensionsrecht befindet. Außerdem könnte es hilfreich sein, die nur für Vertragsbedienstete oder nur für Beamte geltenden Bestimmungen jeweils in eigenen Abschnitten zu regeln; andernfalls sollte die Gliederung nach sachlichen Gesichtspunkten konsequent durchgehalten werden, also zB die Bestimmung über Ordnungsstrafen für Vertragsbedienstete in den Abschnitt über das Disziplinarrecht (der dann zB mit „Verfahren über Dienstpflichtverletzungen“ überschrieben werden könnte) aufgenommen werden.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Nachdem unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung im Wesentlichen berücksichtigt wurden, bestehen aus unserer Sicht gegen den Gesetzesentwurf keine grundsätzlichen Einwände. Auf nachfolgende Punkte darf jedoch hingewiesen werden:

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

Landesregierung:

Insbesondere wären auch Vorkehrungen zu treffen, um die Schwerarbeiterregelung in das LBG zu implementieren.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

Allgemein

Gender Mainstreaming

Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 09.03.2004 zu Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip der Politik und Verwaltung bekannt. Dem Verständnis der NÖ Gleichbehandlungskommission zufolge bedeutet dies, dass Gender Mainstreaming auch in den Bereichen Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht für Landes- und Gemeindebedienstete Anwendung finden soll.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter transparent macht.

In konsequenter Anwendung dieser Strategie heißt dies, dass die Auswirkungen der vorgesehenen dienst-, besoldungsmäßigen und pensionsrechtlichen Maßnahmen auf Frauen und Männer sowie auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter dargestellt werden sollen.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird angeregt, bei künftigen Gesetzes- oder Verordnungsvorhaben, geschlechtersensible Überlegungen in den Erläuterungstext aufzunehmen.

Geschlechtergerechte Sprache

Die personenbezogenen Bezeichnungen des Gesetzesentwurfes sind – bis auf wenige Ausnahmen – durchgehend männlich formuliert.

Das Gleichbehandlungsprinzip umfasst auch die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird entsprechend dem Leitfaden des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache im Gesetzestext und in den Erläuterungen angeregt.

- **Verband NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:**

Zu dem uns übermittelten Gesetzesentwurf zu ob. Betreff besteht seitens unseres Verbandes kein Einwand, weil das Dienstrecht der Gemeindebediensteten (Beamte und Vertragsbedienstete) nicht zur Gänze vom Dienstrecht der Landesbediensteten abgeleitet wird und somit wird durch die vorgesehenen Gesetze keine unbedingte Folgewirkung eintritt.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

A) **Allgemeines**

Bei den vorliegenden Gesetzesentwürfen handelt es sich um ein großes Reformprojekt des Landes NÖ. Die Besoldung der Vertragsbediensteten und Beamten im niederösterreichischen Landesdienst unterliegt derzeit unterschiedlichen Regelungen mit unregelmäßigen Gehalts- und Bezugsverläufen. Vor allem eine starke Abhängigkeit vom Dienstalter ist aus dem geltenden Besoldungssystemen ersichtlich.

Die Reform will in erster Linie eine Besoldung, die dazu dient, die Bezugssysteme der Beamten und Vertragsbediensteten in ein Schema zusammenzuführen. Neben diesem Projekt einer Besoldungsreform wurde auch eine Neugestaltung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen angegangen, 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. Daraus resultiert die Neukodifikation des Dienstrechtes der Landesbediensteten in Form eines neuen Dienstrechtsgesetzes.

Die Reform des Besoldungswesen des Landes Niederösterreich wird grundsätzlich positiv beurteilt. Im bestehenden Besoldungssystem war die Abgeltung besonderer Anforderungen meist im Wege von Zulagen gewährleistet und daraus hat sich im Lauf der Zeit ein System entwickelt, das der Transparenz des gesamten Besoldungsschemas extrem abträglich war. Im neuen System sind gleiche Gehaltsansätze für Vertragsbedienstete und Beamte vorgesehen. Es erfolgt eine verwendungsorientierte Einstufung und Bezahlung auf der Basis einer Arbeitsplatzbewertung in 25 Gehaltslaufbahnen. Dafür werden weitgehend alle qualitativen Zulagen, die im alten System bestehen, abgeschafft. Das bedingt höheren Anfangsgehälter, und gleichzeitig länger werdende Vorrückungszeiträume woraus eine signifikante Verflachung der Gehaltskurve resultiert. Die Entwicklungsmöglichkeit auf Arbeitsplätze mit höherer Einstufung erfolgt weitgehend ohne Beschränkung durch Vorbildungserfordernisse. Die Anknüpfung der Besoldung erfolgt an die Arbeitsplatzbewertung die nach dem international anerkannten Bewertungssystem der Firma HAY Group vorgenommen wurde.

Dieser Ansatz eines modernern Gehaltssystems, das gleichzeitig die Gehaltslaufbahnen der Vertragsbediensteten und Beamten zusammenführt, eine bessere Transparenz schafft durch Abschaffung bisher bestehender Zulagensysteme und andererseits Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten unabhängig von Vorbildungskriterien (Matura, Studium) bietet, wird von der AKNÖ ausdrücklich positiv gesehen und bewertet. Es handelt sich um ein modernes, den Anforderungen der Zeit und auch des privatwirtschaftlichen Bereiches entsprechendes Gehaltssystem, das sich auch in den Einstiegsgehältern weitgehend an den privatwirtschaftlichen Gehaltserfordernissen orientiert. Unserer Ansicht nach kann durch dieses Gehaltssystem einerseits der Leistungsorientierung und der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter Rechnung getragen werden, wie auch den Anforderungen an Kundenorientierung und einer gewissen Flexibilisierung damit entsprochen werden kann.

Hinter dieser Besoldungsreform verbirgt sich aber auch eine einschneidende Dienstrechtsreform. Der Gesetzgeber führt in seinen Erläuterungen aus, dass im Zuge der Neugestaltung des Besoldungssystems auch eine Neugestaltung der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich und unumgänglich war, um eine Angleichung von Vertragsbediensteten und Beamten auch in dienstrechtlicher Hinsicht möglichst zu gewährleisten. Das sei dem Gesetzgeber unbenommen. Festzuhalten ist aber, dass im Rahmen der dienstrechtlichen Neugestaltung in Form eines Landesbedienstetengesetzes als auch durch entsprechende Novellen der DPL, wie auch des Landesvertragsbedienstetengesetzes, die mit dieser Neugestaltung korrespondieren, vielfach Verschlechterungen in einzelnen Bestimmungen für die Bediensteten des Landes implementiert werden.

Dazu sind aus Sicht der Arbeitnehmervertretung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich entsprechende Anmerkungen zu machen und kritische Analysen anzumerken.

Eingehende Stellungnahmen im Rahmen der Bürgerbegutachtung:

• Österreichisches Hebammengremium, Landesgeschäftsstellenleitung NÖ

Grundsätzlich ist aus Sicht des NÖ Hebammengremiums nichts gegen den Entwurf des NÖ Landesbedienstetengesetzes einzuwenden. Als Körperschaft öffentlichen Rechts und als gesetzliche Landesvertretung der Hebammen möchten wir jedoch Einspruch, gegen die geplante Einstufung der Hebammen in Gehaltsklasse NOG11 (Besoldungsrecht neu) erheben. Obwohl mehrfach gefordert, wurden Hebammen im neuen Besoldungsschema wieder nicht den gehobenen MTD gleichgestellt. Ausbildung, Aufgabenstellung, Verantwortung und Denkleistung sind jedoch in beiden Berufsgruppen als gleichwertig anzusehen und sollten daher auch Eingang in die Bewertungskriterien und in die Einordnung der NOG finden. Das Niederösterreichische Hebammengremium fordert deshalb eine Gleichstellung und eine Gleichbehandlung in Fragen der Gehaltsklassen mit der der gehobenen medizinischen-technischen Dienste. Außerdem müssen Gesetzes- oder Verordnungsentwürfe dem Österreichischen Hebammengremium fristgerecht zur Begutachtung übermittelt werden (Bundesgesetz) und es ist nicht die Aufgabe des Hebammengremiums diese selbst im Internet zu suchen, auch wenn Beamte der Landesregierung hier anderer Meinung sind. Diese haben sich ebenso an die derzeitige Gesetzeslage zu halten, wie alle anderen.

Hochachtungsvoll

Brigitte Theierling MSc
Vorstandsmitglied des Österr. Hebammengremiums
Landesgeschäftsstellenleitung NÖ

• Bürger

§ 30, § 33 und § 34 Dienstzeit, § 27 Versetzung, § 24, § 70 Umreihung, Organisationsstrukturen? § 46 Urlaub - Verschlechterung, § 58 Beurteilung, -15% ist extrem! § 59 Ordnungsstrafe - Buße? § 38 Abs.4 ungerechtfertigt?

§ 4. Dienstposten- Umwandlung-niedriger- Bezahlung

§ 30., §33.u.34.Dienstzeit

§ 27 Versetzung

§ 24, § 70 Umreihung, Organisationsstrukturen, - einziehbare Ausgleichszulage § 46 Urlaub

§ 58 Beurteilung, - Gefahr der Willkür!!!!- Behinderung?- 15% und vorrückung § 59

Ordnungsstrafe?-Buße? § 38 Abs. 4 ungerechtfertigt??- Definition? §12 Abs. 5 § 15 /4

Kein Schutz für über 50 jährige Einschleifregelung für ein paar Jahre- Diese Regelung

finde ich nicht? Für mich sind gravierende Verschlechterungen für unsere Mitarbeiter enthalten (Willkür-??). Mfg. Elfriede Schmutz

• Anonym:

Der Entwurf des Landes-Bedienstetengesetzes bringt die BeamtInnen in starke persönliche Abhängigkeit zu den Politikern. Es existieren keine Dienstzweige mehr, jede/r ist nach Belieben in eine tiefere Kategorie zu degradieren. Keine BeamtInnen werden es dann wagen, einem Freund eines Politikers Subventionen zu verweigern. Das rechtsstaatliche Prinzip wird unterhöhlt, Zustände wie in Italien drohen auf lange Sicht. Es besteht die Gefahr, dass einzelne Politiker Förderungen, (Bau)-bewilligungen, Befreiung von Umweltauflagen im eigenen Interesse erwirken. Viele Politiker sind auch Unternehmer und Landwirte. Es besteht langfristig die Gefahr, dass objektive Kriterien bei der Vergabe allzu politikerfreundlich ausgelegt bzw. umgangen werden. Die Privatfirma Hay-Group wird den gesamten öffentlichen Bereich nach privatwirtschaftlichen Kriterien evaluieren, dies ist demokratiepolitisch bedenklich. Die Verwaltung eines Bundeslandes kann nicht wie eine Privatfirma organisiert werden und soll es auch nicht.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist – sofern nachstehend nichts anderes bestimmt wird – auf die privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zum Land Niederösterreich anzuwenden; soweit dieses Gesetz die Bediensteten nach der Art ihres Dienstverhältnisses unterscheidet, werden sie als vertragliche Bedienstete (Vertragsbedienstete) und beamtete Bedienstete, sonst als Bedienstete bezeichnet.

(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden

1. auf Dienstverhältnisse, die nach anderen Landesgesetzen begründet wurden, soweit diese nichts anderes bestimmen;
2. auf Dienstverhältnisse der Land- und Forstarbeiter, soweit diese nicht an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- oder Fachschulen beschäftigt werden;
3. auf privatrechtliche Dienstverhältnisse mit einem Beschäftigungsausmaß von weniger als einem Drittel der für die Vollbeschäftigung vorgesehenen wöchentlichen Arbeitszeit;
4. auf Dienstverhältnisse, die zur Vertretung von vorübergehend vom Dienst abwesenden Vertragsbediensteten oder für andere vorübergehende Tätigkeiten, insbesondere bei Ausstellungen oder für Ausgrabungen, begründet werden;
5. auf Dienstverhältnisse, die dem Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl.Nr. 414/1972, dem Gehaltskassengesetz 2002, BGBl. I Nr. 154/2001, dem Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl.Nr. 302/1984, dem Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl.Nr. 296/1985, dem Landesvertragslehrgesetz 1966, BGBl.Nr. 172, dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetz, BGBl.Nr. 244/1969, dem NÖ Spitalsärztegesetz 1992, LGBl. 9410, oder auf Lehrverhältnisse, die dem Berufsausbildungsgesetz, BGBl.Nr. 142/1969, unterliegen;
6. auf Dienstverhältnisse, für die Bestimmungen eines Kollektivvertrages oder einer Satzung vereinbart werden;
7. auf Dienstverhältnisse, die dem NÖ Kindergartengesetz 1966, LGBl. 5060, unterliegen, soweit dieses nichts anderes bestimmt.

(3) Soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird, sind auf die Bediensteten die für das Dienstrecht einschließlich des Besoldungs- und des Disziplinarrechtes für die öffentlich-rechtlichen Bediensteten des Bundes maßgebenden Bundesgesetze sinngemäß anzuwenden.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 1:

Abs. 3 ist in mehrfacher Hinsicht zu unbestimmt: Es wird weder gesagt, welche der für das Dienst-, Besoldungs- und Disziplinarrecht für die öffentlich-rechtlichen Bediensteten des Bundes maßgebenden Bundesgesetze (BDG 1979, GehG, PG 1965, APG, B-GBG, BB-SozPG, RGV...) anzuwenden sind, noch welche Fassung dabei maßgeblich ist (in § 217 betreffend Verweisungen sind die in Betracht kommenden Rechtsvorschriften nicht enthalten). Die pauschale subsidiäre Verweisung auf Bundesrecht scheint überhaupt entbehrlich zu sein, weil der Entwurf offenbar zumindest den Anspruch erhebt, *alle* Aspekte des Dienstverhältnisses der Landesbediensteten (sowohl der Beamten als auch der Vertragsbediensteten, hinsichtlich derer eine subsidiäre Anwendung von Bundesrecht nach dem Wortlaut der vorgeschlagenen Bestimmung nicht angeordnet wird) zu regeln; sollten dessen ungeachtet einzelne Aspekte ungeregelt geblieben sein, so sollte nicht dem Normunterworfenen die Beantwortung der Frage aufgebürdet werden, inwieweit es sich dabei wirklich um durch die Anwendung von Bundesrecht zu schließende Regelungslücken (und nicht um die – gewollte – Konsequenz einer insgesamt abweichenden Regelung durch die Landesgesetzgebung) handelt und welche bundesrechtlichen Vorschriften gegebenenfalls zur Anwendung kommen.

§ 2

Koalitionsrecht

(1) Die Freiheit der Bediensteten, sich zum Schutze ihrer wirtschaftlichen und beruflichen Interessen zu Vereinigungen zusammenzuschließen, denen die Vertretung dieser Interessen gegenüber dem Land obliegt (Koalitionsrecht), darf von den Vorgesetzten nicht beeinträchtigt werden.

(2) Die in Ausübung des Koalitionsrechtes geschaffenen Vereinigungen gelten den zuständigen Organen des Landes gegenüber als berechtigte Vertreter der in ihnen vereinigten Bediensteten.

(3) Dem Land ist es untersagt, Vereins- oder Parteibeiträge von den an die Bediensteten auszahlenden Ansprüchen abzuziehen. Diesem Verbot unterliegen nicht Beiträge für kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen, Beiträge und Spenden für Wohlfahrtseinrichtungen, die Zwecken der Versorgung, der Hilfsleistung in Notfällen und Notständen, gewidmet und ausschließlich für Bedienstete oder deren Familienmitglieder bestimmt sind, sofern die Leistungen dieser Wohlfahrtseinrichtungen den angeführten Personen ohne Unterschied ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen Partei oder Berufsvereinigung nach gleichen Grundsätzen gewährt werden. Sofern es sich nicht um satzungsgemäß geregelte Wohlfahrtseinrichtungen oder um Beiträge an kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen handelt, haben alle Bediensteten das Recht, in die Verwaltung oder Verrechnung dieser Abzüge und Spenden Einsicht zu nehmen.

(4) Beiträge zu kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen dürfen vom Land nur mit Zustimmung der Bediensteten von den auszahlenden Ansprüchen abgezogen werden. Diese Zustimmung wird mit dem dem Einlangen folgenden Bezugsauszahlungstermin wirksam und kann schriftlich widerrufen werden.

(5) Beiträge, die entgegen den Bestimmungen der Abs. 3 und 4 abgezogen worden sind, sind vom Land zurückzuzahlen, wenn die betroffenen Bediensteten dies binnen drei Jahren verlangen.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 2:

Warum das Einsichtsrecht der Bediensteten in die Verwaltung oder Verrechnung der Abzüge und Spenden bei satzungsgemäß geregelten Wohlfahrtseinrichtungen und kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen nicht bestehen soll, sollte in den Erläuterungen begründet werden.

§ 3

Definition der Begriffe

(1) Der Dienstposten bezeichnet einen Arbeitsplatz im Landesdienst, der bis zum Ausmaß der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit von einer (oder mehreren) physischen Person(en) besetzt wird, um die dem Land obliegenden Aufgaben wahrzunehmen. Die Besetzung der Dienstposten erfolgt jeweils durch Weisung an Bedienstete, die in einer zur Erfüllung der dort

wahrzunehmenden Aufgaben geeigneten Verwendung stehen.

(2) Die Verwendung ist ein abstraktes Anforderungsprofil, das aus typischen Aufgaben gebildet wird, die auf Dienstposten dieser Verwendung wahrzunehmen sind. Für alle Bediensteten wird jeweils bei Beginn des Dienstverhältnisses eine Verwendung festgelegt. Die Bediensteten können durch Umreihung in eine andere Verwendung wechseln.

(3) Referenzverwendungen bezeichnen insbesondere Verwendungen, deren Anforderungsprofil jeweils auf eine größere Anzahl von Dienstposten mit gleichartigen Aufgaben zutrifft.

(4) Die Bewertung ist die Feststellung der Qualität der Anforderungen an eine Verwendung nach festgelegten Kriterien. Jeder Verwendung wird aufgrund der Bewertung eine gesetzlich geregelte Anzahl von Eigenschaften, insbesondere ihre Zugehörigkeit zu einer Gehaltsklasse (NÖ Gehaltsklasse – NOG) zugeordnet. Für Referenzverwendungen erfolgt diese Zuordnung durch Verordnung.

(5) Eine Gehaltsklasse bezeichnet die besoldungsrechtliche Einstufung aller Verwendungen mit ähnlicher Bewertung.

(6) Eine Berufsfamilie umfasst sämtliche zueinander facheinschlägigen Verwendungen. Jede Verwendung gehört zumindest einer Berufsfamilie an. Eine Verwendung kann auch zu einer oder mehreren Berufsfamilien verwandt sein, sofern im Rahmen einer typischen beruflichen Entwicklung Umreihungen zwischen diesen Berufsfamilien erfolgen.

(7) Die Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes umfasst: die zur Leitung der Gruppen Bestellten hinsichtlich der unmittelbar der jeweiligen Gruppe zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten und die zur Leitung der Abteilungen des Amtes der Landesregierung Bestellten, der Amtsvorstand der Agrarbezirksbehörde, die zur Leitung der Anstalten, der Bezirkshauptmannschaften und der diesen nach der internen Organisation des Landesdienstes gleichgestellten Einheiten Bestellten.

(8) Eine Versetzung ist die dauernde Zuweisung von Bediensteten an eine andere Dienststelle.

(9) Eine Dienstzuteilung ist die vorübergehende Zuweisung von Bediensteten an eine andere Dienststelle. Als Dienstzuteilung gilt auch die vorübergehende Entsendung von Bediensteten zu einer Einrichtung, die im Rahmen der europäischen Integration oder der OECD tätig ist. Für die Dauer der Entsendung gilt die betroffene Einrichtung als Dienststelle. Eine derartige Entsendung

ist nur mit Zustimmung der Bediensteten möglich.

(10) Eine Dienstreise ist die Reise an einen von der eigenen Dienststelle über zwei Kilometer entfernten Ort in Ausführung eines erteilten Dienstreiseauftrages oder zur Ablegung dienstrechtlich vorgesehener Dienstprüfungen.

(11) Als Dienstort ist die Katastralgemeinde zu verstehen, in der sich die eigene Dienststelle befindet.

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 3 Abs. 3: Unklar ist die Bedeutung des Wortes „insbesondere“, zumal offen bleibt, welchen Gehalt der Ausdruck „Referenzverwendung“ abgesehen von dem im Gesetz umschriebenen noch haben soll. Der Ausdruck sollte entfallen.

§ 5

Bewertung

(1) Verwendungen von Bediensteten, die in einem von diesem Gesetz geregelten Dienstverhältnis stehen, sind zu bewerten. Für jede Verwendung ist jeweils nach Maßgabe der verwendungsbedingten Anforderungen an die Bediensteten Folgendes festzustellen:

1. die Gehaltsklasse,
2. die Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Berufsfamilien,
3. gegebenenfalls die Verwandtschaft zu einer oder mehreren Berufsfamilien,
4. das Höchstausmaß der gemäß § 7 Abs. 2 Z. 1 anrechenbaren Zeiten, höchstens jedoch 10 Jahre,
5. gegebenenfalls die Dauer der Einstiegslaufbahn nach § 15 samt der für diese Dauer geltende Gehaltsklasse, in allen übrigen Fällen die Dauer der Einstiegsphase gemäß § 15,
6. gegebenenfalls die gemäß § 9 vorgesehene Dienstprüfung, in allen übrigen Fällen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.

(2) Bei der Bewertung sind die mit der Verwendung verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und das Profil der Verwendung zu berücksichtigen. Im Einzelnen ist nach folgenden Bewertungskriterien zu bewerten:

1. Das Wissen nach den Anforderungen
 - a) an die durch Ausbildung und Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Fachwissen),
 - b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren (Managementwissen) und
 - c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick (Umgang mit Menschen).
2. Die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist (Denkraum), sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen (Denkanforderung).
3. Das Profil der Verwendung im Hinblick auf Umsetzungsorientierung.

(3) Die Bewertungskriterien bewegen sich in folgendem Rahmen:

1. Fachwissen: von einfachen Fähigkeiten und Kenntnissen bis zur Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen;
2. Managementwissen: von minimal bis breit;
3. Umgang mit Menschen: von normal bis unentbehrlich;
4. Denkraum: von strikter Routine bis gesamtstrategisch orientiert;
5. Denkanforderung: von wiederholend bis adaptiv;
6. Profil: von Grundlagenforschung bis starke Umsetzungsorientierung

(4) Bei der Bewertung sind die Kriterien "Wissen" (Abs. 2 Z. 1), "Denkleistung" (Abs. 2 Z. 2) und "Profil" (Abs. 2 Z. 3) in einem angemessenen Verhältnis zueinander zu berücksichtigen.

(5) Innerhalb des Kriteriums

1. "Wissen" (Abs. 1 Z. 1) sind die Kriterien "Fachwissen" (Abs. 3 Z. 1), "Managementwissen" (Abs. 3 Z. 2) und "Umgang mit Menschen" (Abs. 3 Z. 3) so zu gewichten, dass dem Kriterium "Fachwissen" der höchste und dem Kriterium "Managementwissen" der zweithöchste Stellenwert zukommt;
2. "Denkleistung" (Abs. 2 Z. 2) ist den Kriterien "Denkraum" (Abs. 3 Z. 4) und "Denkanforderung" (Abs. 3 Z. 5) der gleiche Stellenwert beizumessen.

(6) Die Landesregierung kann die im Abs. 3 genannten Abstufungen durch Verordnung näher regeln.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

In § 5 Abs. 1 Z 5 müsste das Zitat „§ 15“ wohl jeweils durch das Zitat „§ 16“ ersetzt werden.

In § 5 Abs. 5 Z 1 müsste das Zitat im Klammerausdruck nach dem Wort „Wissen“ wohl „Abs. 2 Z 1“ lauten.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Der Verweis in § 5 Abs. 5 Z. 1 wäre zu korrigieren (richtig: Abs. 2 Z. 1).

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

Zu Abschnitt 1 (§ 5 Abs. 1 Z. 5 LBG):

Die richtige Verweisung hätte auf § 16 statt § 15 LBG zu lauten.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 5 Abs.5 - Bewertung

Die Regelung der Ziff.1 sieht innerhalb des Kriteriums „Wissen“ eine Gewichtung der Kriterien „Fachwissen“, „Managementwissen“ und „Umgang mit Menschen“ untereinander vor; demnach wird „Fachwissen“ das größte Gewicht beigemessen, gefolgt vom „Managementwissen“; das Kriterium „Umgang mit Menschen“ wird demzufolge am geringsten im Verhältnis zu den beiden anderen gewertet.

Demgegenüber steht die Regelung der Ziff.2, wonach innerhalb des Kriteriums „Denkleistung“ allen Kriterien („Denkraumen“, „Denkanforderung“) der gleiche Stellenwert beizumessen ist. „Umgang mit Menschen“ ist ein Kriterium, welches in vielen, traditionell frauendominierten Berufen eine große Rolle spielt. Die – im Verhältnis zu den anderen beiden Kriterien - geringere Gewichtung lässt zumindest eine Diskriminierungsanfälligkeit vermuten. Es wird die Bewertung der frauendominierten Sparten zeigen, ob dies zutrifft oder nicht.

↳Die unterschiedliche Gewichtung innerhalb des Kriteriums „Wissen“ im Gegensatz zur „Denkleistung“ ist für die NÖ Gleichbehandlungskommission aus dem Blickwinkel der geschlechtergerechten Arbeitsplatzbewertung vorerst nicht nachvollziehbar.

§ 7

Stichtag

(1) Der Stichtag ist für die Gehaltsstufe und den Zeitpunkt der Vorrückung maßgebend.

Die Ermittlung erfolgt anlässlich

1. des Beginns des Dienstverhältnisses sowie
2. einer aus anderem Anlass als gemäß § 24 Abs. 2 Z. 1 lit. a erfolgenden Umreihung in eine Verwendung einer der letzten Verwendung nicht verwandten Berufsfamilie.

(2) Der Stichtag wird dadurch ermittelt, dass nach Maßgabe des Abs. 5

1. Zeiten gemäß Abs. 3 bis zu dem für die jeweilige Verwendung gemäß § 5 Abs. 1 Z. 4 vorgesehenen Höchstausmaß,
2. Zeiten gemäß Abs. 4 bis zum Ausmaß von 6 Monaten,
3. Zeiten eines Sonderurlaubes in jenem Ausmaß, in dem er nach den Vorschriften dieses Gesetzes für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam gewesen wäre und
4. sonstige Zeiten, die zwischen der Vollendung des 18. Lebensjahres und dem Tag des Dienstantrittes liegen, soweit sie drei Jahre nicht übersteigen, zur Hälfte

im Fall des Abs. 1 Z. 1 dem Tag des Dienstantrittes,

im Fall des Abs. 1 Z. 2 dem Tag des Dienstantrittes in der Verwendung der nicht verwandten Berufsfamilie

vorangesetzt werden, soweit sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres liegen. Eine mehrfache Berücksichtigung desselben Zeitraumes ist ausgeschlossen. Bei der Halbierung ist zugunsten der Bediensteten auf volle Tage zu runden.

(3) Nachstehende Zeiträume sind zu berücksichtigen, wenn sie facheinschlägig sind. Als facheinschlägig gelten Zeiten, deren Gegenstand für zumindest eine Referenzverwendung der selben oder einer verwandten Berufsfamilie berufstypisch ist:

1. Zeiten einer selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung,
2. Zeiten einer erfolgreich abgeschlossenen schulischen Fachausbildung bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Fachausbildung auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften frühestens hätte abgeschlossen werden können; schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen,
3. Zeiten des erforderlichen, erfolgreich abgeschlossenen Studiums an einer höheren Schule bis zu dem Zeitpunkt, zu dem dieses Studium auf Grund der studienrechtlichen Vorschriften frühestens hätte abgeschlossen werden können; schulrechtliche Ausnahmegenehmigungen sind nicht zu berücksichtigen,
4. die Zeit eines erfolgreich abgeschlossenen Studiums an einer Fachhochschule gemäß dem Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (Fachhochschul-Studiengesetz - FHStG), BGBl. Nr. 340/1993, bis zur jeweiligen Regelstudienzeit,
5. die Zeit eines erfolgreich abgeschlossenen Studiums an einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule), Kunsthochschule oder einer staatlichen Kunstakademie,
 - a) bei Studien, auf die ausschließlich das Universitäts-Studiengesetz (UniStG), BGBl. I Nr. 48/1997, und die auf Grund des UniStG zu beschließenden Studienpläne anzuwenden sind, höchstens die in der Anlage 1 UniStG für die betreffende Studienrichtung vorgesehene Studiendauer,
 - b) bei Studien, auf die die Bestimmungen des Allgemeinen Hochschul-Studiengesetzes (AHStG), BGBl. 177/1966, und die nach ihm erlassenen besonderen Studiengesetze anzuwenden waren, bis zu der in den Studiengesetzen und Studienordnungen für die betreffende Studienrichtung oder den betreffenden Studienzweig vorgesehenen Studiendauer.

(4) Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl.Nr. 679/1986, oder die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl.Nr. 574/1983, oder einer allgemeinen öffentlichen Dienstverpflichtung (einschließlich der zur Wiederherstellung der Gesundheit erforderlichen Zeit).

(5) Für Bedienstete ohne österreichische Staatsbürgerschaft werden den Abs. 2 Z. 1 - 4 entsprechende Zeiten berücksichtigt, wenn sie als Staatsangehörige

1. eines Staates, der oder dessen Rechtsnachfolger Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Europäischen Union ist nach dem 7. November 1968,
2. der Türkei nach dem 31. Dezember 1979,
3. der Schweiz nach dem 1. Juni 2002,
4. eines nicht unter die Z. 1 - 3 fallenden Staates in Österreich

zurückgelegt worden sind.

(6) Als Laufzeit des Sommersemesters ist die Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni, als Laufzeit des Wintersemesters ist die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember anzusehen.

(7) Der Stichtag darf nicht vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegen.

(8) Von einer Berücksichtigung ausgeschlossen ist die Dienstzeit in einem Dienstverhältnis, soweit sie nach den Vorschriften dieses Gesetzes für die Vorrückung in höhere Bezüge nicht wirksam gewesen wäre.

(9) Bei Vorliegen besonderer dienstlicher Rücksichten können unter Berücksichtigung von Abs. 7 zusätzliche Zeiträume berücksichtigt werden. Auf die bisherige Berufslaufbahn und die künftige Verwendung ist hierbei Bedacht zu nehmen.

(10) Ermittlungen gemäß Abs. 1 erfolgen von Amts wegen. Im Fall einer nicht unter Abs. 1 fallenden Umreihung in eine Verwendung, für die gemäß Abs. 2 Z. 1 ein höheres Höchstausmaß vorgesehen ist, sind auf Antrag Zeiten gemäß Abs. 3, die wegen Überschreitung des für die bisherige Verwendung vorgesehenen Höchstausmaßes unberücksichtigt blieben, in jenem Ausmaß zu berücksichtigen, um das diese Zeiten die seit der letzten von Amts wegen erfolgten Ermittlung verstrichene Zeit übersteigen. Im Fall einer nachfolgenden Umreihung in eine Verwendung, für die gemäß Abs. 2 Z. 1 ein geringeres Höchstausmaß vorgesehen ist, sind so berücksichtigte Zeiten von Amts wegen in jenem Ausmaß zu streichen, um das die auf Antrag erfolgte Berücksichtigung die seither verstrichene Zeit übersteigt.

(11) Die Bestimmungen über den Stichtag und die Vorrückung gelten nicht für Dienstverhältnisse, deren vereinbarte Vertragsdauer 6 Monate nicht übersteigt.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 7:

Im Hinblick auf das BVG betreffend das Verbot rassistischer Diskriminierung, aus dem der Verfassungsgerichtshof sowohl das Verbot sachlich nicht begründeter Unterscheidungen zwischen Fremden als auch ein allgemeines Sachlichkeitsgebot für an Fremde gerichtete Rechtsvorschriften ableitet (vgl. zB VfSlg. 15.836/2000), müsste sachlich gerechtfertigt werden, warum nach dem vorgeschlagenen Abs. 5 Z 4 zugunsten von Fremden, die nicht unter einen der Tatbestände der Z 1 bis 3 fallen, generell nur in Österreich zurückgelegte Vordienstzeiten angerechnet werden können.

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

Zu Abschnitt 2 (§ 7 Abs. 2 Z. 2 LBG):

Wir ersuchen um volle Anrechnung der Präsenz- und Zivildienstzeiten entsprechend der jeweils gültigen Rechtslage (d. h. auch über 6 Monate hinaus).

- **Abteilung Gemeinden:**

Im § 7 Abs. 11 wird bestimmt, dass die Bestimmungen über den Stichtag und die Vorrückung nicht für Dienstverhältnisse gelten, deren vereinbarte Vertragsdauer 6 Monate nicht übersteigt. Fraglich ist, mit welchen Auswirkungen eine Stichtagsberechnung zu erfolgen hat, wenn ein auf bis zu 6 Monaten eingegangenes Dienstverhältnis nach § 12 Abs.4 auf bestimmte Zeit verlängert wird. Eine **nicht rückwirkende Stichtagsfestsetzung** wäre in Hinblick auf die **Richtlinie 99/70/EG** bedenklich.

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

Stichtag

Das Ausmaß der Anrechnungen des Präsenz- und Zivildienstes im § 7 LBG Abs. 2 Z. 2 LBG müsste an die jeweils gültige Rechtslage angepasst werden. Die Dauer dieser staatsbürgerlichen Pflichten liegt nicht im Einflussbereich des Einzelnen und sollte daher auch nicht nachteilig wirken.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 7 LBG

Hier ist ein Verweis auf § 5 LBG ersichtlich, sodass eine Vordienstzeitenanrechnung mit höchstens 10 Jahren erfolgen kann. Im alten Landesvertragsbedienstetengesetz gab es dafür keine Höchstgrenze. Wir ersuchen diese alte Regelung beizubehalten. Außerdem ersuchen wir um volle Anrechnung der Präsenz- und Zivildienstzeiten entsprechend der jeweils gültigen Rechtslage (auch über 6 Monate hinaus).

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 7 Abs 2 Z 2: Die Anrechnung des Präsenz- bzw Zivildienstes in einem Ausmaß von lediglich sechs Monaten übersieht, dass selbst die **Präsenzdienstzeit** bis 2005 **acht Monate** betrug. Hier zwischen Wehrpflichtigen zu unterscheiden, die vor der Aufnahme in den Landesdienst den *gesamten* Präsenzdienst abgeleistet haben und solchen, die entweder nur 6 Monate abgeleistet und offene Truppen- bzw Kaderübungs-Tage haben bzw erst ab dem 1. Jänner 2006 eingerückt sind, scheint sachlich nicht zu rechtfertigen.

§ 8

Allgemeine Aufnahmebedingungen

(1) In ein vertragliches Dienstverhältnis darf nur aufgenommen werden, wer

1. a) bei Verwendungen gemäß § 10 Abs. 1 die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsangehörigkeit eines Landes besitzt, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration die selben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern,
2. persönlich und fachlich geeignet ist für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind; zur fachlichen Eignung gehört auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift, in dem für die Verwendung erforderlichen Ausmaß und

3. das 15. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Wenn geeignete Bewerber nicht zur Verfügung stehen, kann bei Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis von der Voraussetzung des Abs. 1 Z. 1 lit. a in begründeten Ausnahmefällen abgesehen werden.

(3) In ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis darf nur ernannt werden, wer über die Bedingungen gemäß Abs. 1 Z. 1 und 2 hinaus

1. volljährig ist,
2. durch mindestens 1 Jahr zu einer Gebietskörperschaft in einem Dienstverhältnis stand,
3. voll handlungsfähig ist.

Das Beschäftigungsausmaß muss mindestens die Hälfte der für Vollbeschäftigung vorgesehenen regelmäßigen Wochendienstzeit (Normalleistung, § 33 Abs. 1) betragen. Von den Erfordernissen der Volljährigkeit und des einjährigen Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft kann bei Vorliegen eines dringenden Bedarfes abgegangen werden.

(4) Wer das 40. Lebensjahr vollendet hat, kann nur mehr ausnahmsweise in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen werden, wenn wesentliche Interessen des Dienstes es erfordern, es sei denn, dass ein Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, das vor Vollendung des 40. Lebensjahres begründet wurde, unmittelbar vorausgeht. Eine Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bleibt bei der Beurteilung der Unmittelbarkeit außer Betracht.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 8 Abs.4 – Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Personen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und nicht in einem unmittelbar vorausgehenden Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft standen, können nur ausnahmsweise in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen werden.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission werden Bedenken zu dieser Altersgrenze im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot wegen Alter geäußert.

Dienstvertrag

(1) Den Vertragsbediensteten ist eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen.

(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls folgende Angaben zu enthalten:

1. den Zeitpunkt des Beginnes des Dienstverhältnisses;
2. den Dienort oder örtlichen Verwaltungsbereich;
3. die Dauer des Dienstverhältnisses (auf bestimmte Zeit oder unbestimmte Zeit) samt dem allfälligen Zweck der Vertretung bestimmter Personen;
4. die Verwendung samt der binnen festzulegender Frist allfällig abzulegenden Dienstprüfung;
5. das Ausmaß der Beschäftigung (Vollbeschäftigung, Teilbeschäftigung) und
6. den Hinweis auf die Geltung dieses Gesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es zu Vertretungszwecken abgeschlossen wird oder von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist.

(4) Ein Dienstverhältnis, das nicht zu Vertretungszwecken auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit zweimal verlängert werden; diese Verlängerungen dürfen jeweils zwölf Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

(5) Übersteigt die gesamte Dienstzeit von zu Vertretungszwecken aufeinander folgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 12 LBG

In diesem § ist das Problem der Befristungen und der nicht Berücksichtigung der Befristungszeit, wenn es sich um Befristungen zu Vertretungszwecken handelt, anzusprechen. In diesem Fall blieben nämlich bis zu 5 Jahre Dienstzeit unberücksichtigt,

wenn ein unbefristetes Dienstverhältnis den Befristungen nachfolgt, wenn es sich um eine Befristung zu Vertretungszwecken gehandelt hat. Das erscheint uns unbillig zu sein. Außerdem ist rechtlich ungeklärt, wie vorgegangen werden sollte, wenn es sich um vermischte Befristungen handelt (aufeinanderfolgende Befristungen zu Vertretungszwecken und aus anderen Zwecken).

§ 13

Sonderverträge

In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 13 LBG

Hier fehlt die Bestimmtheit der Kriterien unter welchen Bedingungen Sonderverträge abgeschlossen werden können.

§ 14

Betriebsübergang

(1) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil im Sinne des Artikels 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 216 Z. 8) von einem anderen Rechtsträger (Veräußerer) auf das Land über (Betriebsübergang), gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsüberganges ausscheidet, auf das Land über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmern auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit.

(3) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers. Im Fall eines nicht auf die Auflösung des Vermögens des Veräußerers abzielenden Insolvenzverfahrens gehen abweichend von Abs. 1 auf das Land die Pflichten des Veräußerers nur insoweit über, als es sich nicht um

1. bereits vor dem Betriebsübergang fällige Verbindlichkeiten aufgrund des Arbeits- oder Dienstverhältnisses oder
2. Arbeitsbedingungen handelt, für die zwischen dem Land oder dem Veräußerer oder der seine Befugnisse ausübenden Person einerseits und den Vertretern der Arbeitnehmer oder Dienstnehmer andererseits einvernehmlich solche Änderungen vereinbart wurden, die dem Fortbestand des Unternehmens, Betriebs, Unternehmens- oder Betriebsteil des Veräußerers und dadurch der Erhaltung von Arbeitsplätzen dienen.

(4) Soweit die gemäß Abs. 1 oder 3 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil des betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 13 Abs. 1 befristet auf die Dauer eines Jahres ab dem Betriebsübergang getroffene Regelungen weiter. Für die Vertragsbediensteten günstigere Vereinbarungen sind zulässig.

(5) Geht ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil des Landes im Sinne des Artikels 1 der Richtlinie 2001/23/EG (§ 216 Z. 8) auf eine NÖ Gemeinde oder auf einen NÖ Gemeindeverband (Erwerber) über (Betriebsübergang), scheidet das Land als Dienstgeber aus den zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Dienstverhältnissen zu Vertragsbediensteten, die dem veräußerten Unternehmen, Betrieb, Unternehmens- oder Betriebsteil zur Dienstleistung zugewiesen sind, aus.

(6) Das Land hat den nach Abs. 5 betroffenen Vertragsbediensteten den Zeitpunkt des Betriebsüberganges sowie den Namen des Erwerbers mindestens einen Monat vor dem beabsichtigten Übergang bekannt zu geben. Binnen eines Monats ab dieser Bekanntgabe können die Vertragsbediensteten erklären, ihr Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des dem Betriebsübergang vorangehenden Tages. Den Vertragsbediensteten stehen aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die dienstrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(7) Im Fall eines Betriebsüberganges nach Abs. 5 haftet das Land für seine bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges entstandenen Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis zur ungeteilten Hand mit dem Erwerber.

(8) Ein Betriebsübergang gilt nicht als Kündigungsgrund gemäß § 88 Abs. 2 Z. 9.

(9) Die Abs. 1 bis 8 sind auch auf Lehrverhältnisse sowie auf die in § 1 Abs. 2 Z. 3, 4 und 6 geregelten Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

In § 14 Abs. 4 müsste beim Verweis auf § 13 die Absatzbezeichnung gestrichen werden, da § 13 keine Absatzgliederung aufweist.

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

Zu Abschnitt 2 (§ 14 Abs. 4 LBG):

Hier wäre die bisherige Regelung im § 4a LVBG weiter anzuwenden, da es sonst zu gravierenden Unterschieden in der Übernahmepraxis kommen würde. Insbesondere wäre auch zu prüfen, ob eine Übernahme in das neue Dienstrecht überhaupt möglich ist bzw. Bedienstete ins LVBG zu übernehmen wären.

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

Betriebsübergang

Bei der Neuregelung des Betriebsüberganges im § 14 Abs. 4 LBG sollte entsprechend dem Gleichheitsgrundsatz die bisherige Regelung im § 4a LVBG weiter Anwendung finden. Sonst würde es bei Übernahme von weiteren Krankenhäusern zu gravierenden Unterschieden gegenüber der bisherigen Übernahmepraxis kommen. Aus unserer Sicht sollte in diesen Fällen auch eine Übernahme ins LVBG mit Optionsrecht möglich sein. Wir ersuchen dies jedenfalls zu prüfen, da nach unserer Ansicht mit der Übernahme kein neuer Dienstvertrag entsteht und damit auch eine Übernahme ins LVBG möglich sein müsste.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

Der neue § 14 LBG regelt den Betriebsübergang und ersetzt den alten § 4 a LVBG. § 4 a LVBG wurde in diesem Gesetz im Rahmen der vorliegenden Novelle ersatzlos gestrichen.

Diese Neuregelung des Betriebsüberganges erscheint besonders problematisch, denn aus der vorgeschlagenen Regelung resultiert, dass nicht nur für neue Eintritte aus schließlich das LBG ab 1. Juli 2006 Anwendung findet sondern dieses auch für Betriebsübergänge ausschließlicher Anwendungsbereich darstellt. Nach § 14 LBG gelten Sonderverträge gemäß § 13 LBG nur als auf 1 Jahr befristet (gerechnet ab dem Zeitpunkt der Übernahme). Das ist eine deutliche Verschlechterung gegenüber der alten Regelung im § 4 a LVBG.

Unserer Ansicht nach wäre die bisherige Regelung im § 4 a LVBG weiter anzuwenden, da es sonst zu gravierenden Ungleichbehandlungen in der Übernahmepraxis von Betrieben in den Landesbereich kommen würde. Nach dem neuen Recht wäre eine Übernahme von Dienstnehmern nur mehr in das neue Dienstrecht des LBG möglich. Uns erscheint es jedoch rechtlich fraglich zu sein, ob das in dieser Ausschließlichkeit überhaupt richtlinienkonform ist oder ob nicht bereits bestehende Dienstverhältnisse z.B. bei Übernahme eines Gemeindespitals in das LVBG im Sinne des alten § 4 a stattzufinden hätte. Unserer Ansicht nach ist es aus Gleichheitserwägungen nicht möglich rechtlich von der bisher vorgenommenen Praxis der Übernahmen von Krankenanstalten aus dem Gemeindedienstrecht in das Landesdienstrecht abzugehen. D.h. neu zu übernehmende Krankenanstalten der Gemeinden wären gleich zu behandeln wie bereits erfolgte Übernahmen vor in Kraft treten des LBG (was aber aufgrund der gestrichenen Übernahmebestimmung im § 4 a LVBG und der alleinigen Zugrundelegung der § 14 LBG nicht mehr möglich erscheint).

Wir regen daher an, den bisherigen Rechtsbestand des § 4 a LVBG beizubehalten.

§ 16

Einstiegslaufbahn und Einstiegsphase

(1) Für Dienstposten, deren Aufgaben ohne Berufserfahrung nicht uneingeschränkt erfüllbar sind, ist für die Dauer der zur uneingeschränkten Aufgabenerfüllung durchschnittlich notwendigen Berufserfahrung vorzusehen, dass Bedienstete ab ihrer Aufnahme in den Landesdienst sowie ab einer auf Antrag erfolgten Umreihung auf einen Dienstposten einer nicht verwandten Berufsfamilie entweder eine Einstiegslaufbahn gemäß Abs. 2 oder eine

Einstiegsphase gemäß Abs. 3 zu absolvieren haben.

(2) Einstiegslaufbahnen sind für Verwendungen vorzusehen, deren Aufgaben grundsätzlich Berufserfahrung in der jeweiligen Verwendung voraussetzen. Nach Maßgabe von Art und Umfang der erforderlichen Vorbildung und Berufserfahrung ist

1. die Mindestdauer der Einstiegslaufbahn mit bis zu 2 Jahren und
2. das Gehalt während dieser Dauer mit bis zu 7 Gehaltsklassen unter jener, die der Verwendung des jeweiligen Dienstpostens entspricht,

festzusetzen. Auf die festgesetzte Mindestdauer sind auf Antrag Zeiten einer gleichwertigen Verwendung anzurechnen.

(3) Einstiegsphasen sind für Verwendungen vorzusehen, deren Aufgaben grundsätzlich Berufserfahrung in einer facheinschlägigen Verwendung voraussetzen. Nach Maßgabe von Art und Umfang der erforderlichen Vorbildung und Berufserfahrung ist die Mindestdauer der Einstiegsphase mit bis zu 3 Jahren festzusetzen. Auf die festgesetzte Dauer sind die gemäß § 7 Abs. 3 Z. 1 berücksichtigten Zeiten anzurechnen. Für die Dauer der Einstiegsphase gebührt das Gehalt im Ausmaß von 90 % gekürzt.

(4) Einstiegslaufbahnen enden durch Umreihung nach Ablegung der allenfalls erforderlichen Dienstprüfung, frühestens jedoch nach Ablauf der jeweiligen Mindestdauer. Die Umreihung kann auf Antrag bis zu dem auf die Anmeldung zur Dienstprüfung viertfolgenden Monatsersten rückwirkend erfolgen.

(5) Bei der Beurteilung der Bediensteten (§§ 58 ff) ist auf in den Beurteilungszeitraum gefallene Zeiten gemäß den Abs. 2 und 3 Bedacht zu nehmen. Bedienstete können die Anwendung der Abs. 2 und 3 auch anlässlich einer Umreihung in eine Verwendung der eigenen oder einer verwandten Berufsfamilie binnen 3 Monaten nach der Umreihung schriftlich beantragen. Dem Antrag kann auch rückwirkend stattgegeben werden.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

§ 16 Abs. 3 letzter Satz könnte den Eindruck vermitteln, dass eine Gehaltskürzung um 90 % zu erfolgen hätte. Beabsichtigt ist jedoch offensichtlich nur eine Kürzung um 10 %. Eine Klarstellung wäre erforderlich.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 16 Abs.2,3 – Einstiegslaufbahn und Einstiegsphase

Nach den Erläuterungen soll die jeweils mögliche Höchstdauer der Einstiegslaufbahnen und Einstiegsphasen festgelegt werden, die konkrete Dauer ist einer Verordnung vorbehalten.

Die Formulierung „...ist die Mindestdauer .. mit bis zu .. Jahren festzusetzen..“ irritiert.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird eine Klarstellung angeregt, auch hinsichtlich der Höchstdauer.

§ 19

Prüfungskommissionen

- (1) Es sind Prüfungskommissionen zu bilden, deren Sitz das Amt der Landesregierung ist.
- (2) Die Voraussetzungen für die Bestellung zum Mitglied der Prüfungskommission sind in den Prüfungsvorschriften unter Bedachtnahme auf die Prüfungsfächer festzulegen.
- (3) Das vorsitzende Mitglied der Prüfungskommission sowie die erforderliche Anzahl seiner stellvertretenden Mitglieder und die übrigen Mitglieder der Prüfungskommission sind durch die Landesregierung auf die Dauer von fünf Kalenderjahren zu bestellen. Scheidet ein Mitglied der Prüfungskommission aus oder ist es aus anderen Gründen notwendig, die Prüfungskommission zu ergänzen, können neue Mitglieder für den Rest der Funktionsdauer bestellt werden.
- (4) Die Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission ruht bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens wegen eines Dienstvergehens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss, bei Suspendierung vom Dienst, während einesurlaubes von mehr als drei Monaten und der Ableistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 1990, BGBl.Nr. 305/1990, oder des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986, BGBl.Nr. 679/1986.
- (5) Mitglieder der Prüfungskommission sind vor Ablauf ihrer Funktionsdauer abuberufen, wenn
 1. sie es verlangen,
 2. ihre geistige oder körperliche Eignung nicht mehr gegeben ist,
 3. infolge eines Wechsels ihres Dienstortes oder ihrer Verwendung mit der weiteren Tätigkeit als Prüfungskommissär eine Behinderung in der Erfüllung ihrer dienstlichen Verpflichtungen oder die Entstehung vermeidbarer Kosten verbunden wäre,
 4. sie trotz Aufforderung unentschuldigt an drei Prüfungen nicht teilgenommen haben,

5. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr bestehen.

(6) Die Mitgliedschaft zur Prüfungskommission endet mit Ablauf der Bestelldauer, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses, der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe oder mit dem Ende des aktiven Dienstverhältnisses.

• **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

In § 19 Abs. 4 sollte das Wehrgesetz in seiner aktuellen Fassung zitiert werden.

§ 24

Umreihung

(1) Ein Wechsel der Verwendung erfolgt durch Umreihung.

(2) Umreihungen erfolgen grundsätzlich auf Antrag. Umreihungen können von Amts wegen nur wie folgt erfolgen:

1. aus einer dauernden Verwendung:
 - a) gemäß § 95 Abs. 2 wegen Dienstunfähigkeit,
 - b) aufgrund einer Organisationsänderung oder aus Gründen, die von den jeweiligen Bediensteten zu vertreten sind, in eine Verwendung der gleichen oder einer verwandten Berufsfamilie, für die keine zusätzliche Aufnahmebedingung nachzuweisen ist und die höchstens 3 Gehaltsklassen unter ihrer letzten dauernden Verwendung eingestuft ist,
 - c) aus dienstlichem Interesse in eine der gleichen Gehaltsklasse und Berufsfamilie angehörende Verwendung, für die keine zusätzliche Aufnahmebedingung nachzuweisen ist;
2. aus einer vorläufigen Verwendung aus den Gründen der Z. 1 sowie aus dienstlichem Interesse in eine der gleichen Berufsfamilie angehörende Verwendung, für die keine niedrigere Gehaltsklasse als in der letzten dauernden Verwendung zur Anwendung kommt und keine zusätzliche Aufnahmebedingung nachzuweisen ist;
3. Bedienstete, die eine Ausgleichsvergütung gemäß § 70 Abs. 2 erhalten, können darüber hinaus auch in der gleichen Berufsfamilie in eine Verwendung einer höheren Gehaltsklasse umgereiht werden, maximal jedoch der höchsten Gehaltsklasse, die der

Berechnung der Ausgleichsvergütung zugrunde liegt. Für die neue Verwendung darf keine zusätzliche Aufnahmebedingung nachzuweisen sein.

(3) Die Umreihung bewirkt grundsätzlich einen dauernden Wechsel der Verwendung (dauernde Verwendung). Die Umreihung bewirkt nur dann einen zunächst vorläufigen Wechsel der Verwendung (vorläufige Verwendung), wenn die Umreihung

1. zur Entlohnung nach einer höheren Gehaltsklasse als in der letzten dauernden Verwendung führt,
2. auf Antrag in eine Verwendung einer nicht verwandten Berufsfamilie erfolgt,
3. auf Antrag unter der Bedingung erfolgt, dass die für die geänderte Verwendung vorgesehene Dienstprüfung binnen angemessener Frist erfolgreich abzulegen ist, oder
4. zu Vertretungszwecken erfolgt.

In den Fällen der Z. 1 und 2 kann eine vorläufige Umreihung von der Dienstbehörde frühestens nach 1 Jahr, in den übrigen Fällen frühestens nach Wegfall des Zwecks oder der Bedingung dauernd gestellt werden.

(4) Eine Verwendung gilt für die jeweiligen Bediensteten auch dann als eine Verwendung der gleichen Berufsfamilie, wenn sie der gleichen oder einer anderen Verwendung dieser Berufsfamilie bereits angehörten.

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 24: Jede Änderung der Verwendung hat mittels Umreihung zu erfolgen. Im konkreten Fall lässt das Gesetz offen, welcher **Rechtscharakter** dieser Umreihungsverfügung zukommen soll. Im Ergebnis scheint aus verfassungsrechtlichen Gründen hier ein Bescheid erforderlich und sollte dies auch im Gesetz **ausdrücklich festgehalten** werden.

Abs. 2 Z 1 lit.b dieser Bestimmung ist eine Umreihung unter anderem ohne Antrag aus Gründen möglich, die **von den jeweiligen Bediensteten zu vertreten** sind. Das Gesetz lässt diesbezüglich völlig offen, was darunter zu verstehen ist und sollte dies im Hinblick auf die Folgen der Umreihung (mögliche Gehaltsreduktion) **klargestellt** werden.

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung)

- (1) Die regelmäßige Wochendienstzeit (Normalleistung, § 33 Abs. 1) kann auf Antrag der Bediensteten herabgesetzt werden (Teilzeitbeschäftigung), wenn berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen und wichtige dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Für Vertragsbedienstete ist die Herabsetzung bis auf ein Drittel, für beamtete Bedienstete bis auf die Hälfte der Normalleistung zulässig. Bedienstete, die für ein minderjähriges Kind oder für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu sorgen haben, haben Anspruch auf Herabsetzung bis auf die Hälfte der Normalleistung. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst.
- (2) Der Dienstbezug, die Kinderzulage, die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe verringern sich entsprechend der Herabsetzung. Die Kinderzulage, die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe werden nicht verringert, wenn das Beschäftigungsausmaß zumindest die Hälfte der Normalleistung beträgt. Werden teilbeschäftigte Bedienstete über das Beschäftigungsausmaß verwendet, gilt der erste Satz sinngemäß. Das Entstehen von Überstunden ist nach § 30 Abs. 3 zu beurteilen. Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes sind sinngemäß unter Bedachtnahme auf das Beschäftigungsausmaß anzuwenden.
- (3) Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen Bedienstete in Teilzeitbeschäftigung Dienst zu versehen haben, ist auf deren persönliche Verhältnisse, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (4) Auf Antrag kann die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beendet oder geändert werden, wenn keine wesentlichen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

- **Abteilung Gemeinden:**

Im § 25 Abs. 2 zweiter Satz wird abweichend zu § 25 Abs. 1 erster Satz bestimmt, dass die Kinderzulage, die Studienbeihilfe und die Lehrlingsbeihilfe nicht verringert werden, wenn das Beschäftigungsausmaß zumindest die Hälfte der Normalleistung beträgt. Im Hinblick auf Art. 7 B-VG bzw. Art. 141 EG-V (vormals Art. 119 EG-V) und die dazu ergangene Judikatur (vgl. VfGH G 57/98 vom 11.12.1998 sowie VfGH

B 3073/96-55 vom 5.3.1999 und die dort wiedergegebene Rechtsprechung des EuGH;) und dem „pro rata temporis Grundsatz“ erscheint die **ohne sachliche Rechtfertigung** vorgenommene unterschiedliche Behandlung von Bediensteten mit einem Beschäftigungsausmaß von bis zu 49 % der Normalleistung und jene mit einem Beschäftigungsausmaß von zumindest 50 % der Normalleistung äußerst problematisch.

§ 30

Mehrdienstleistungen, Überstunden

- (1) Die Bediensteten haben auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung).
- (2) An Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen sind nach Möglichkeit im selben Kalendermonat im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.
- (3) Mehrdienstleistungen an Werktagen, die im betreffenden Kalendermonat nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnten (Abs. 2), gelten mit Ablauf des Kalendermonats insoweit als Überstunden, als die im jeweiligen Kalendermonat zu erbringende Normalleistung (§ 33 Abs. 1) überschritten wurde.

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

Zu Abschnitt 4 (§ 30 Abs. 2 LBG):

Die Überschrift zu dieser Bestimmung sollte entsprechend der Inhalte geändert werden (z.B. Mehrleistungen statt Mehrdienstleistungen). Wir ersuchen auch um eine Klarstellung im Motivenbericht.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 30 LBG

Diese Bestimmung implementiert eine automatische Monatsdurchrechnung für Mehrdienstleistungen. Unter Verweis auf § 76 LBG ist dafür ein automatischer Freizeitausgleich vorgesehen. Das bedeutet Überstunden fallen erst an, wenn die Normalarbeitszeit im Monatsschnitt überschritten wird. Das ist eine deutliche Schlechterstellung hinsichtlich der Abgeltung von Überstunden zum alten Dienstrecht und zu den bestehenden Normen des Vertragsbedienstetengesetzes. Wir lehnen diese Schlechterstellung ab.

§ 32

Dienstzeit; Begriffsbestimmungen

(1) Dienstzeit ist die Zeit der Dienststunden, der Überstunden und des Bereitschaftsdienstes (Abs. 6), während derer die Bediensteten verpflichtet sind, ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzugehen.

(2) Tagesdienstzeit ist die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden.

(3) Wochendienstzeit ist die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(4) Bedienstete stehen im Turnusdienst, wenn sie regelmäßig ohne Rücksicht auf die Tageszeit und auf Sonn- und Feiertage eine fortlaufende Dienstleistung zu erbringen haben, die ungeachtet der auf Werktage fallenden Feiertage (§ 33 Abs 4) quantitativ nicht vermindert wird.

(5) Bedienstete stehen im Wechseldienst, wenn sie regelmäßig an Sonn- und Feiertagen außerhalb der Nachtzeit eine fortlaufende Dienstleistung zu erbringen haben. Als Nachtzeit gilt die Zeit von 22 bis 6 Uhr.

(6) Bedienstete stehen im Bereitschaftsdienst, wenn sie verpflichtet sind, sich in ihrer Dienststelle oder an einem vom Dienstgeber bestimmten anderen Ort aufzuhalten, um bei Bedarf oder auf Anordnung ihre dienstliche Tätigkeit aufzunehmen. Der Bereitschaftsdienst wird zur Hälfte auf die Dienstzeit angerechnet.

(7) Bedienstete stehen in Rufbereitschaft, wenn sie verpflichtet werden, in ihrer dienstfreien Zeit ihren Aufenthalt so zu wählen, dass sie jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt ihres Dienstes bereit sind. Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit. Die Zeit, während der in Rufbereitschaft stehende Bedienstete zum Dienst herangezogen werden, gilt als Dienstzeit.

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

Zu Abschnitt 4 (§ 32 Abs. 6 LBG):

Im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH wäre das Ausmaß einer Anrechnung der Bereitschaft zu überdenken. Die Anregung des entsprechenden Erkenntnisses wäre zu berücksichtigen.

Zu Abschnitt 4 (§ 32 Abs. 7 LBG):

Bei der Rufbereitschaft wäre auch die Fahrzeit entsprechend abzugelten. Der letzte Satz wäre daher wie folgt abzuändern: „Die Zeit, während der in Rufbereitschaft stehende Bedienstete zum Dienst herangezogen werden sowie die Fahrzeit gelten als Dienstzeit.“

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

Fahrtzeit bei Rufbereitschaft

Die Fahrtzeit im Falle einer Rufbereitschaft entsteht aus der dienstlichen Notwendigkeit und muss daher als Dienstzeit abgegolten werden. Eine entsprechende Ergänzung des § 32 Abs. 7 LBG ist daher notwendig.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 32 LBG

Im Hinblick auf die Erkenntnisse des EUGH zur Anrechnung der Bereitschaftszeiten wäre diese Bestimmung entsprechend zu überdenken und die entsprechende EUGH Judikatur ausreichend zu berücksichtigen.

Außerdem erscheint es notwendig bei der Rufbereitschaft auch die Fahrzeit entsprechend abzugelten. D.h. die Bestimmung wäre dahingehend abzuändern, dass auch die Fahrzeit als Dienstzeit zu gelten hat.

Regelmäßige Dienstzeit

(1) Die regelmäßige Wochendienstzeit (Normalleistung) beträgt 40 Stunden.

(2) Die Wochendienstzeit ist im mehrwöchigen Durchschnitt zu erbringen. Die Festlegung der Dienstzeit (Dienstplan) ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist.

(3) Das im Abs. 1 festgesetzte Ausmaß der Dienstzeit ist im Turnus- und Wechseldienst im mehrwöchigen Durchschnitt zu erbringen. Bei Turnus- und Wechseldienst ist ein Dienstplan zu erstellen. Für Bedienstete, die im Turnusdienst an Sonntagen oder im Wechseldienst an Sonn- oder Feiertagen zum Dienst herangezogen werden, ist jeweils ein Ersatzruhetag zu bestimmen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagsdienst, der Dienst am Ersatzruhetag als Sonn- oder Feiertagsdienst; dies gilt nicht für die Berechnung der Sonn- oder Feiertagszulage gemäß § 76 Abs.6.

(4) An Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember ist eine Dienstleistung nur zu erbringen, wenn Turnus- oder Wechseldienst erforderlich ist oder fallweise für die Dienstleistung eine dringende dienstliche Notwendigkeit besteht. Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 15. November (Fest des Landespatrones), 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember; der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Bedienstete evangelischer Bekenntnisse sind am Tage des Reformationsfestes vom Dienst zu befreien. Am Karfreitag und am Allerseelentag beträgt die Dienstleistung, soweit nicht die Voraussetzungen des ersten Satzes zutreffen, vier Stunden.

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

Zu Abschnitt 4 (§ 33 Abs. 4 LBG):

Der Wechseldienst wäre klarer – entsprechend der heutigen Praxis - zu formulieren. Hier wäre die Ergänzung notwendig, dass ein Feiertag, sofern er zwischen Montag und Freitag fällt, die Wochenarbeitszeit um 8 Stunden bei einem Vollzeitbeschäftigten verkürzt.

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

Wechseldienst Turnusdienst

Für die Unterscheidung zwischen Turnus- und Wechseldienst wird vorgeschlagen jeweils einen eigenen Absatz (4, 5) zu formulieren. Damit würde die Verständlichkeit wesentlich verbessert werden. Die Auswirkung von Feiertagen auf die Wochenarbeitszeit im Wechseldienst sollte im § 33 LBG jedenfalls angeführt werden.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 33 LBG

Es erscheint in dieser Bestimmung der Wechseldienst nicht klar genug formuliert. Insbesondere geht nicht hervor, dass ein Feiertag sofern er auf einen Werktag zwischen Montag und Freitag fällt, die Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten um 8 Stunden entsprechend verkürzt.

§ 38

Abwesenheit vom Dienst

(1) Die Bediensteten haben eine Dienstverhinderung der Dienststellenleitung so bald als möglich unter Angabe des Grundes anzuzeigen.

(2) Die Bediensteten haben eine Dienstverhinderung durch Krankheit durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, wenn es die Dienststellenleitung oder die Dienstbehörde verlangt oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei Tage dauert. Die Bediensteten haben dafür vorzusorgen, dass ihre Dienstverhinderung überprüft werden kann. Die Dienstabwesenheit von Bediensteten, die diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, sich einer zumutbaren Krankenbehandlung entziehen oder die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung verweigern, gilt als nicht gerechtfertigt.

(3) Ungerechtfertigte Dienstabwesenheiten, die kürzer als einen Tag gedauert haben, können – unvorgreiflich der disziplinären Ahndung – mit Erlaubnis der Dienststellenleitung binnen einer Woche nachgeholt werden. Im Übrigen verlieren die Bediensteten für die Dauer ungerechtfertigter Dienstabwesenheiten oder einer Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, den Anspruch auf Bezüge, es sei denn, sie machen glaubhaft, dass unabwendbare Hindernisse der Erfüllung ihrer Verpflichtungen gemäß den Abs. 1 und 2 entgegengestanden sind. Die

Dienstbehörde kann an Stelle des Bezugsentfalles die Anrechnung der versäumten Dienstage auf den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub bewilligen, wenn dies aus sozialen Gründen geboten erscheint.

- (4) Dauert die ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst länger als 5 Arbeitstage, ist
- bei Vertragsbediensteten das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen mit Ablauf des 5. Tages beendet und
 - bei beamteten Bediensteten ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

• **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 38 LBG Abwesenheit vom Dienst

Diese Bestimmung sieht unter anderem vor, dass das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten bei einer mehr als 5 Tage währenden ungerechtfertigten Abwesenheit ex lege beendet wird. Diese Bestimmung erscheint uns besonders problematisch zu sein.

Einerseits ist sie eine deutliche Verschlechterung gegenüber der Rechtstellung eines Angestellten im privatrechtlichen Dienstverhältnis, denn dort ist eine Beendigungserklärung auch bei länger währender ungerechtfertigter Abwesenheit in Form eines Entlassungstatbestandes für die Beendigung Voraussetzung. Andererseits erscheint die Rechtsfigur der ex lege Beendigung auch legislatisch verunglückt, da nicht geregelt ist was passieren soll, wenn sich nachträglich die Rechtfertigung der länger währenden Abwesenheit herausstellt und das Dienstverhältnis aber bereits ex lege beendet wurde (Frage: Erfolgt dann eine Art Wiedereinsetzung in den vorigen Stand?).

Aus eben diesen Erwägungen wird hinsichtlich der Arbeiterkammer Niederösterreich diesem Regelungsinhalt eine deutliche Absage erteilt.

§ 43

Ärztliche Untersuchung

(1) Bedienstete haben sich auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn

1. an der zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen körperlichen oder geistigen Eignung berechtigte Zweifel bestehen oder zur Erhaltung der körperlichen oder geistigen Eignung oder der Dienstfähigkeit medizinische Maßnahmen erforderlich sind (§ 38 Abs. 2),

2. sie infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesend sind oder waren oder
3. bei denen eine Entscheidung der Dienstbehörde von der Beantwortung von Fragen abhängig ist, die in das Gebiet ärztlichen Fachwissens fallen.

Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen. Eine Anordnung im Sinne der Z. 2 des ersten Satzes ist spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in entsprechenden Abständen zu erteilen.

(2) Bedienstete, die einer Anordnung gemäß Abs. 1 keine Folge leisten oder die zur Durchführung der Untersuchung unerlässlichen Angaben verweigern, verlieren für die Dauer ihrer Säumnis die vom Ergebnis der Untersuchung allfällig abhängigen Begünstigungen. Die Verantwortung für eine allfällig damit verbundene Dienstpflichtverletzung bleibt unberührt.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 43:

In Abs. 1 Z 3 müsste die Wortfolge „bei denen“ entfallen, damit der betreffende Gliederungspunkt zusammen mit dem Einleitungsteil der Aufzählung einen sprachlich korrekten Satz ergibt.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 43 LBG

Diese Bestimmung sieht die Möglichkeit einer angeordneten ärztlichen Untersuchung vor, wobei nicht klar hervor geht wer den Arzt bestimmen kann. Nachdem aber bereits bei Krankenständen ohnehin der Vertragsbedienstete verpflichtet ist innerhalb von 3 Tagen eine ärztliche Bestätigung vorzulegen, erscheint die Notwendigkeit einer vom Dienstgeber angeordneten zusätzlichen ärztlichen Untersuchung nicht wirklich auf der Hand zu liegen. Außerdem ist problematisch, dass allenfalls der Dienstgeber mit dieser ärztlichen Untersuchungsanordnung in die freie Arztwahl des Bediensteten eingreifen kann.

(1) Die Landesregierung kann durch Verordnung Amtstitel festlegen. Dabei ist auf die Gehaltsklassen, Verwendungen und Gehaltsstufen Bedacht zu nehmen. Die Bediensteten haben das Recht, diese Amtstitel, soweit dies sprachlich möglich ist, in der jeweils geschlechtsspezifischen Form zu führen.

(2) Wer unbefugt einen Amtstitel oder eine Funktionsbezeichnung führt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu €220,- oder einer Arreststrafe bis zu zwei Wochen zu bestrafen. Diese Strafen können bei Vorliegen besonders erschwerender Umstände nebeneinander verhängt werden.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 45:

Statt „Arreststrafe“ sollte es entsprechend der modernen Terminologie (insb. des VStG) heißen: „Freiheitsstrafe“.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

In § 45 Abs. 2 sollte das Wort „Arreststrafe“ durch das Wort „Freiheitsstrafe“ ersetzt werden (vgl. § 11 VStG).

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 45 Amtstitel

Diese Regelung enthält eine Verordnungsermächtigung zur Festlegung von Amtstiteln und den Hinweis, dass die Bediensteten das Recht haben, diese Amtstitel, sofern es sprachlich möglich ist, in der jeweils geschlechtsspezifischen Form zu führen.

Der letzte Hinweis legt die Vermutung nahe, dass eine solche Verordnung wohl ausschließlich „eingeschlechtlich“ formulierte Amtstitel enthalten wird.

Ziel einer geschlechtergerechten Sprache ist es, Frauen mit weiblichen Begriffen und Männer mit männlichen Begriffen zu bezeichnen; eine Wahlfreiheit wirkt eigentümlich. Darüber hinaus ist zu befürchten, dass nach wie vor von einer „männlichen Norm“ ausgegangen wird und sich Frauen um sprachliche Gleichbehandlung im Einzelfall bemühen müssen. Dies entspricht nicht mehr einem zeitgemäßen Verständnis von geschlechtergerechter Sprache.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird entsprechend dem Leitfaden des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung angeregt, in eine eventuell zu erlassende Verordnung die Amtstitel sowohl in weiblicher als auch männlicher Fassung anzuführen; in der Verwaltungspraxis sollten die geschlechteradäquaten Titel von Amts wegen Verwendung finden.

§ 47

Ausmaß des Erholungsurlaubes

(1) Der Erholungsurlaub gebührt jährlich im folgenden Ausmaß:

1. bis zum vollendeten 43. Lebensjahr 200 Arbeitsstunden;
2. ab dem vollendeten 43. Lebensjahr 240 Arbeitsstunden.

(2) Für begünstigte Behinderte (§ 57) erhöht sich das Urlaubsausmaß gemäß Abs. 1 um 40 Arbeitsstunden.

(3) Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist bereits gegeben, wenn im Urlaubsjahr die Voraussetzung für das höhere Urlaubsausmaß eintritt.

(4) Für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden begonnenen Monat der Dienstleistung ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Sonderurlaubes oder einer Familienhospizfreistellung unter Entfall der Dienstbezüge oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, ist der Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, um den Anteil zu kürzen, der dem Anteil der Dauer des Sonderurlaubes, der Familienhospizfreistellung oder des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes im Kalenderjahr entspricht. Bei einer Einberufung zu einer kurzfristigen Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen. Die sich bei diesen Berechnungen ergebenden Bruchteile von

Urlaubsstunden werden auf volle Urlaubsstunden aufgerundet.

(5) Bei einer Teilzeitbeschäftigung verringert sich der Erholungsurlaub entsprechend dem Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.

(6) Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes im ersten Kalenderjahr des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ist ein Urlaub, der in einem unmittelbar vorangegangenen privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, anzurechnen.

(7) Urlaubsguthaben aus früheren Kalenderjahren aus dem im Abs. 6 genannten privatrechtlichen Dienstverhältnis, dürfen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis verbraucht werden. Diese Guthaben verfallen, wenn sie auch bei Fortbestand des privatrechtlichen Dienstverhältnisses verfallen wären.

(8) Abs. 6 ist auf die Ansprüche auf Pflegefreistellung und Familienhospizfreistellung sinngemäß anzuwenden.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

§ 47 Abs.4 dritter Satz sollte grammatikalisch richtig gestellt werden.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 47 Erholungsurlaub

Abs.2:

Das zusätzliche Urlaubsausmaß für begünstigte Behinderte von 40 Arbeitsstunden, stellt im Vergleich zur bisherigen Regelung im NÖ L-VBG eine Verschlechterung um 8 Arbeitsstunden dar.

Der bisher vorgesehene Anspruch auf zusätzlichen Urlaub (+24 Arbeitsstunden) für jene DienstnehmerInnen, die eine Erwerbsminderung von mindestens 25% (bis 49%) aufweisen, entfällt im neuen NÖ LBG ersatzlos.

Menschen mit Behinderungen benötigen erfahrungsgemäß mehr Erholungsphasen als andere, um wieder ihre bestmögliche Leistung erbringen zu können.

Der Entfall des zusätzlichen Urlaubes für jene DienstnehmerInnen mit mindestens 25% Erwerbsminderung und die Reduktion im Bereich der begünstigten Behinderten um 8 Arbeitsstunden stellt eine Härte gegenüber diesem Personenkreis dar.

↳Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird angeregt, DienstnehmerInnen mit Erwerbsminderung den gleichen Zusatzurlaub infolge Erwerbsminderung einzuräumen wie bisher.

Abs.4:

Die Aliquotierungsregelung wird von einer Ausnahme durchbrochen, wonach kurzfristige Einberufungen im Zusammenhang mit Präsenz- Ausbildungs- oder Zivildienst (unter 30 Kalendertagen) keine Aliquotierung des Erholungsurlaubes zur Folge haben.

↳Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird angeregt, im Sinne der Gleichbehandlung auch bei kurzfristigen Unterbrechungen wegen eines Sonderurlaubes den Erholungsurlaub ohne Aliquotierung zu gewähren.

§ 47 Abs.8 - Erholungsurlaub:

Diese Bestimmung sieht vor, dass Abs. 6 sinngemäß auch auf Ansprüche auf Familienhospizfreistellung und Pflegefreistellung anzuwenden ist.

↳Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird angeregt, diese Bestimmung in die thematisch zutreffenderen § 50 (Pflegefreistellung) und § 51(Familienhospizfreistellung) zu transferieren.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 47 LBG

Hier wäre eine Klarstellung erforderlich, dass nur Sonderurlaube die unbezahlt sind zu einer Aliquotierung des Jahresurlaubsanspruches führen können, während bezahlter Sonderurlaub (dieser im Gesetz als Möglichkeit vorgesehen) selbstverständlich zu einem ungekürzten Urlaubsanspruch führen muss.

Darüber hinaus beinhaltet auch diese Bestimmung eine Schlechterstellung gegenüber dem bisher bestehenden Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten, als es zum Wegfall der bisher bestehenden Zusatzurlaube besonderer Gruppen des medizinisch technischen Dienstes kommt.

Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit

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

1. noch keine Anrechnung erfolgte oder die letzte Anrechnung mehr als 3 Jahre zurückliegt oder
2. es sich um dringende Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation handelt.

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

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

Zu Abschnitt 4 (§ 48 LBG):

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

Es wird daher vorgeschlagen in § 48 Abs. 1 eine Ziffer 3 einzufügen, in der die Halbanrechnung für besondere Härtefälle ausgeschlossen wird.

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

Kur Ausnahme für Halbanrechnung auf den Erholungsurlaub

Die Regelung im § 48 LBG steht im Widerspruch zur Subsidiaritätsklausel § 1 Abs. 3 weil es im Bundesdienstrecht keine solche Regelung gibt. Sie ist gerade für chronische Kranke und behinderte Bedienstete problematisch, da gerade die Kur oft ihre Arbeitsfähigkeit weiter erhält. Aus diesem Grund sollte zumindest für Härtefälle die vorgesehene Halbanrechnung auf den Erholungsurlaub ausgenommen werden.

Für Kindergärtnerinnen darf keine Verpflichtung zur Kur in den Ferien bestehen, denn die Ferien sind Bestandteil der Besoldung (LBG).

Familienhospizfreistellung

(1) Den Bediensteten ist auf Antrag die zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 50 Abs. 2, eines Schwiegerelternteils, eines Schwiegerkindes oder eines Wahl- oder Pflegeelternteils für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erforderliche

1. Teilzeitbeschäftigung unter sinngemäßer Anwendung des § 25 oder
2. gänzliche Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge

zu gewähren.

Eine Verlängerung der gewährten Dienstfreistellung ist auf Antrag für eine Gesamtdauer von bis zu sechs Monaten pro Anlassfall zu gewähren.

(2) Im Antrag ist sowohl der Grund der Dienstfreistellung und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind zum Zweck der Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten eigenen Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) sinngemäß anzuwenden. Abweichend von Abs. 1 kann die Dienstfreistellung zunächst für einen bestimmten, fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum gewährt und auf Antrag auf eine Gesamtdauer von bis zu neun Monaten pro Anlassfall verlängert werden.

(4) Auf Zeiten einer Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist § 49 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 51 Abs.4 Familienhospizfreistellung

Diese Bestimmung sieht vor, dass eine Dienstfreistellung nach Abs.1 (Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen) für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, voll gerechnet wird.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird eine Klarstellung angeregt, dass auch der Zeitraum nach Abs.3 (zur Betreuung schwersterkrankter Kinder) für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, voll wirksam bleibt.

Begriff und Arten der Beurteilung, gesetzliche Vermutung, Merkmale

(1) Der Arbeitserfolg der Bediensteten unterliegt der Beurteilung. Die Beurteilung ist die rechtsverbindliche Feststellung über Bedienstete, dass diese jeweils im Beurteilungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg erbracht haben oder nicht erbracht haben. Bis zur ersten Feststellung, dass der zu erwartende Arbeitserfolg nicht erbracht wurde, wird der zu erwartende Arbeitserfolg als erbracht vermutet.

(2) Für die Beurteilung der Bediensteten sind Umfang und Wertigkeit ihrer Arbeitsleistung maßgebend.

(3) Die Beurteilung erfolgt durch Bescheid der Dienstbehörde. Der Bescheid hat die Feststellung zu enthalten, ob innerhalb des letzten Jahres vor Berichterstattung (Abs. 4) durch die Dienststellenleitung (Beurteilungszeitraum) der zu erwartende Arbeitserfolg

1. erbracht (positive Beurteilung: "entspricht") oder
2. nicht erbracht (negative Beurteilung: "entspricht nicht")

wurde.

(4) Die Dienststellenleitung hat der Dienstbehörde antragstellend über Bedienstete zu berichten, von deren gesamter Arbeitsleistung sie der Meinung ist, dass sie nicht mehr dem vermuteten oder zuletzt festgestellten Ergebnis der Beurteilung entspricht und seither ein Jahr verstrichen ist. Auch Bedienstete, deren Arbeitserfolg zuletzt negativ beurteilt wurde, können einen derartigen Antrag stellen. Im Fall einer negativen Beurteilung hat die Dienststellenleitung 6 Monate nach deren Zustellung neuerlich zu berichten; der Beurteilungszeitraum umfasst in diesem Fall die seit der der negativen Beurteilung vorausgegangenen Berichterstattung verstrichene Zeit.

(5) Eine Beurteilung ist bis zu einer Umreihung, einer Versetzung oder einer neuerlichen Beurteilung wirksam.

(6) Im Fall einer negativen Beurteilung verlieren die betroffenen Bediensteten von der Zustellung der negativen Beurteilung bis zur Rechtswirksamkeit einer positiven Beurteilung

1. 15 % ihres Anspruchs auf den Monatsbezug und
2. den Anspruch auf ein infolge Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe höheres Gehalt.

(7) Im Fall einer zweiten negativen Beurteilung in Serie endet das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 58 LBG

Diese Bestimmung sieht eine Beurteilung des Bediensteten und seines Arbeitserfolges in Form eines Bescheides vor, wobei 2 Beurteilungsvarianten vorgesehen sind. Nämlich entspricht (positive Beurteilung) oder entspricht nicht (negative Beurteilung). Zum Rechtsmittel gegen diesen Bescheid wird auf § 98 LBG verwiesen, sodass für Vertragsbedienstete resultiert, dass sie mittels Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht diesen Bescheid außer Kraft setzen und damit ins ordentliche arbeitsgerichtliche Verfahren eintreten. Besonders problematisch an dieser Bestimmung erscheint aber, dass eine zweimalige negative Beurteilung zur sofortigen ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses führt ohne das es einer Beendigungserklärung im Sinne einer Entlassung nach dem Beendigungsrecht bedarf. Auch in diesem Fall erscheint uns die Rechtsfigur der ex lege Beendigung legislativ verunglückt und wird diesem Regelungsinhalt eine deutliche Absage erteilt, da er dazu angetan ist einen besonderen Erfolgsdruck auf den Vertragsbediensteten auszuüben. Unser erscheint es auch fraglich zu sein, ob es sinnvoll ist, den Dienstvorgesetzten mittels dieser Bestimmung der Beurteilung so viel Macht über die Mitarbeiter, die ihnen zur Beurteilung unterstellt sind in die Hand zu geben.

§ 59

Ordnungsstrafen

(1) Vertragsbedienstete, die schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen, sind, soweit nicht mit einer Ermahnung das Auslangen gefunden wird oder ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund vorliegt, von der Dienstbehörde durch Verhängung von Ordnungsstrafen zur Verantwortung zu ziehen. Die §§ 175 und 176 sind anzuwenden.

(2) Ordnungsstrafen sind

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Dienstbezuges,
3. die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf Dienstbezügen.

Gegen jugendliche Bedienstete ist nur ein Verweis zulässig.

(3) Bei der Berechnung der Geldbuße oder Geldstrafe ist von dem Dienstbezug auszugehen, auf den im Zeitpunkt der Erlassung der Entscheidung Anspruch besteht.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 59:

Abgesehen von der eingangs erläuterten grundsätzlichen Problematik verwaltungsbehördlicher Zuständigkeiten im Vertragsbedienstetenverhältnis ist die vorgesehene Regelung über die Verhängung von Ordnungsstrafen auch deshalb bedenklich, weil das Verfahren – anders als das Disziplinarverfahren der Beamten – weitgehend unregelt bleibt.

Was die Anwendbarkeit des Art. 6 EMRK betrifft, wird in den Erläuterungen *Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten*³ (2003) zitiert, allerdings lediglich hinsichtlich der Zuordnung der Ordnungsstrafen zum „Strafrecht“ iSd. Art. 6 EMRK; diese Zuordnung dürfte nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes und des EGMR tatsächlich eher zu verneinen sein. Sehr wohl scheint die Verhängung der vorgesehenen Ordnungsstrafen aber eine Entscheidung über „civil rights“ iSd. Art. 6 EMRK zu sein; dies ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit des betroffenen Bediensteten nicht als „Ausübung öffentlicher Gewalt“ und „Schutz der allgemeinen Interessen des Staats“ zu qualifizieren ist (vgl. auch dazu *Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten*³ [2003] 11). Unter dieser Voraussetzung ist im Übrigen auch die Entscheidung von (sonstigen) Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis eine Entscheidung über „civil rights“ iSd. Art. 6 EMRK (vgl. dazu allgemein *Chojnacka, Die Anwendbarkeit des Art 6 MRK auf dienstrechtliche Streitigkeiten öffentlich Bediensteter*, ÖJZ 2002, 201).

Die Nichteinhaltung der Verfahrensgarantien des Art. 6 EMRK im verwaltungsbehördlichen Verfahren ist allerdings unproblematisch, solange – wie in § 98 Abs. 4 vorgesehen – zur endgültigen Entscheidung ein Gericht angerufen werden kann und das gerichtliche Verfahren dem Art. 6 EMRK entspricht.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 59 LBG Ordnungsstrafen

Nunmehr ist auch für Vertragsbedienstete vorgesehen, dass durch die Dienstbehörde Ordnungsstrafen verhängt werden können. Auch hier ist wieder mittels Bescheid vorzugehen gegen den der Vertragsbedienstete mittels Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht vorgehen kann.

Disziplinarrecht und Ordnungsstrafen sind typische Regelungsinhalte des Beamten-dienstverhältnisses und erscheint eine Gleichstellung der Vertragsbediensteten mit diesem Regelungsinhalt problematisch zu sein. Da das Dienstverhältnis eines Landesvertragsbediensteten doch auf einem privatrechtlichen Vertrag fußt und daher eine andere disziplinäre Beurteilung bedarf als das öffentlich rechtliche Dienstverhältnis eines Beamten. Unsere Anregung wäre diese Unterscheidung hinsichtlich des Disziplinarrechts und der Ordnungsstrafen beizubehalten und hier keine Angleichung der beiden Systeme Beamter – Vertragsbediensteter vorzunehmen.

§ 65

Anerkennung und außerordentliche Zuwendung für besondere Leistungen

(1) Den Bediensteten kann von der Dienstbehörde für besondere Leistungen, für Verdienste um das Land Niederösterreich oder für solche auf fachlichem Gebiet die besondere Anerkennung ausgesprochen werden.

(2) Ferner kann die Dienstbehörde für die im Abs. 1 genannten Leistungen und Verdienste eine einmalige außerordentliche Zuwendung bis zum Höchstausmaß des zuletzt bezogenen Bezuges zuerkennen.

(3) Den Bediensteten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im Monat November des Jahres, in dem sie eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren vollenden. Diese beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 %, von 30 Jahren 100 % und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 300 %

1. des Bezuges (§ 60 Abs. 4) zuzüglich der Kinderzulage im Monat November und
2. eines Betrages, der der Familienbeihilfe entspricht, auf die in diesem Monat nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl.Nr. 376/1967, Anspruch besteht.

Die Jubiläumsbelohnung gebührt frühestens nach fünf Jahren Dienst beim Land

Niederösterreich. Der Berechnung der Jubiläumsbelohnung von Bediensteten, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Fälligkeit der Jubiläumsbelohnung teilbeschäftigt (§ 25) waren, ist der Teil des vollen Bezuges und der Familienbeihilfe zugrunde zu legen, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß der letzten fünf Jahre entspricht.

(4) Als Dienstzeit im Sinne des Abs. 3 gelten:

1. die in einem Ausbildungsverhältnis zum Land Niederösterreich zurückgelegte Zeit;

2. die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zurückgelegte Zeit, eine solche nach Vollendung des 18. Lebensjahres jedoch nur, soweit sie für die Vorrückung anzurechnen ist;
3. gemäß § 7 Abs. 2 Z. 1 angerechnete Zeiten.

(5) Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 40 Jahren gebührt schon im Monat des Ausscheidens aus dem aktiven Dienststand nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren, wenn spätestens am Tage des Ausscheidens das 65. Lebensjahr vollendet wird oder die inhaltlichen Voraussetzungen gemäß § 82 Abs. 2 Z. 3 erfüllt werden. Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren gebührt auch Bediensteten, die diesen Zeitraum vollendet haben und vor dem Monat November dieses Jahres aus dem Dienststand ausscheiden. Für die Höhe des Bezuges und des Betrages gemäß Abs. 3 Z. 2 ist der letzte Monat des Aktivstandes maßgebend.

(6) Die Jubiläumsbelohnung wird nicht ausgezahlt, solange die jeweiligen Bediensteten als negativ beurteilt gelten oder vom Dienst suspendiert sind (§ 194), gegen sie ein strafgerichtliches Verfahren wegen gerichtlich strafbarer Handlungen, die mit mehr als sechs Monaten Freiheitsstrafe bedroht sind, oder ein Disziplinarverfahren anhängig ist. Bei Verhängung einer anderen Disziplinarstrafe als einer Entlassung (§ 174) oder wenn gemäß § 177 von der Verfolgung oder vom Ausspruch einer Strafe abgesehen wurde, bestimmt die Dienstbehörde unter Berücksichtigung von Art und Dauer der Dienstpflichtverletzung den Zeitpunkt für die Auszahlung der Jubiläumsbelohnung.

(7) Beamtete Bedienstete, die nach Vollendung einer Dienstzeit von 20 Jahren gemäß § 82 Abs. 1 bis 3 pensioniert werden sowie Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis nach Vollendung einer Dienstzeit von 20 Jahren aus den Gründen des § 87 Abs. 1 Z. 5 und 6 und Abs. 2 endet, haben Anspruch auf eine Jubiläumsbelohnung wie bei einer Dienstzeit von 25 Jahren, jedoch im Ausmaß von 1/25 pro Dienstjahr.

(8) Den Beziehern einer Hinterbliebenenpension nach Bediensteten, die nach Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung einer Jubiläumsbelohnung noch vor deren Auszahlung gestorben sind, gebührt die Jubiläumsbelohnung zur ungeteilten Hand. Dies gilt auch für die Jubiläumsbelohnung nach Abs. 7.

(9) Durch Austritt gemäß § 84, Entlassung gemäß § 86 oder § 90 sowie durch unberechtigten vorzeitigen Austritt von Vertragsbediensteten erlischt der Anspruch auf die Jubiläumsbelohnung

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

Landesregierung:

Zu Abschnitt 5 (§ 65 Abs. 4 LBG):

§ 65 Abs. 4 wäre dahingehend zu ergänzen, als Dienstzeiten, die als nicht einschlägig gewertet werden, bei der Berechnung der Jubiläumsbelohnung herausfallen würden bzw. wäre eine Übergangsbestimmung (festgesetzter Jubiläumstichtag sollte sich bei Optanten nicht ändern) vorzusehen.

Zu Abschnitt 5 (§ 65 Abs. 5 LBG):

Eine Konkretisierung unter Hinweis auf § 222 Abs. 1 Z 1 ASVG wäre erforderlich, ebenso eine Ergänzung des § 82 Abs. 2 Z 3 unter Berücksichtigung des § 49 Abs. 5 DPL 1972.

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

Jubiläumsbelohnung

Bei der Regelung der Jubiläumsbelohnung sollte eine Übergangsbestimmung den Wegfall von nicht einschlägig gewerteten Zeiten verhindern (§ 65 Abs. 4 LBG). Aus unserer Sicht könnte es sonst durch die Verknüpfung des Jubiläums mit der besoldungsrechtlichen Stellung zu Nachteilen für manchen Bedienstete (optierende) kommen.

Die Berücksichtigung verschiedener gesetzlich geregelter Pensionsantrittsalter sollte nicht zum Hindernis für den Erhalt des Jubiläums werden. Entsprechende Querverweise sollten daher im § 65 Abs. 5 LBG zum § 222 Abs. (1) ASVG zu § 82 Abs. 2 Z 3 (Korridor pension) unter Berücksichtigung des § 49 Abs. 5 DPL ergänzt werden.

§ 67

Gehalt

(1) Das Gehalt der Bediensteten wird durch die NÖ Gehaltsklasse (NÖ Gehaltsklasse - NOG) und die Gehaltsstufe (GST) bestimmt.

(2) Es gibt 25 Gehaltsklassen. Diese werden in jeweils 15 Gehaltsstufen unterteilt. Die höchste Gehaltsklasse (NOG 25) ist für den Landesamtsdirektor vorgesehen.

(3) Das Gehalt beträgt bei Vollbeschäftigung:

NÖ Gehaltsklasse (NOG)

Gehalts- stufe	NOG1	NOG2	NOG3	NOG4	NOG5	NOG6	NOG7	NOG8	NOG9	NOG10	NOG11	NOG12	NOG13
	Euro												
1	1297,1	1368,0	1446,0	1529,2	1621,6	1721,3	1830,1	1950,3	2079,7	2222,4	2378,5	2550,0	2737,0
2	1322,8	1395,7	1473,7	1560,0	1654,5	1756,2	1867,1	1990,3	2122,8	2268,6	2429,9	2605,5	2798,6
3	1348,5	1421,4	1502,5	1590,8	1686,3	1791,1	1905,1	2029,4	2165,9	2315,9	2481,2	2662,0	2861,2
4	1373,1	1449,1	1531,3	1620,6	1718,2	1825,0	1942,1	2069,4	2210,1	2364,2	2532,6	2717,4	2921,8
5	1399,8	1475,8	1560,0	1651,4	1751,0	1859,9	1979,0	2110,5	2254,3	2411,4	2583,9	2773,9	2983,4
6	1424,4	1503,5	1587,7	1681,2	1782,9	1894,8	2016,0	2150,5	2297,4	2458,6	2635,3	2830,4	3045,1
7	1450,1	1529,2	1616,5	1711,0	1814,7	1928,7	2054,0	2190,6	2340,5	2505,9	2686,6	2886,9	3107,7
8	1475,8	1556,9	1645,3	1741,8	1847,6	1963,6	2091,0	2230,6	2383,7	2553,1	2738,0	2942,4	3169,3
9	1501,5	1583,6	1673,0	1771,6	1879,4	1998,5	2127,9	2270,7	2426,8	2599,3	2789,3	2998,8	3229,9
10	1527,1	1610,3	1702,8	1802,4	1912,3	2032,4	2164,9	2310,8	2469,9	2646,6	2840,7	3055,3	3291,5
11	1552,8	1637,0	1730,5	1832,2	1945,1	2067,4	2202,9	2350,8	2514,1	2693,8	2892,0	3111,8	3354,2
12	1577,5	1663,7	1759,3	1863,0	1977,0	2102,3	2239,9	2390,9	2558,3	2741,1	2943,4	3168,3	3415,8
13	1604,2	1691,5	1788,0	1893,8	2009,8	2137,2	2276,9	2430,9	2601,4	2788,3	2994,7	3223,8	3476,4
14	1628,8	1718,2	1815,7	1923,6	2041,7	2171,1	2314,9	2471,0	2644,5	2835,5	3047,1	3280,2	3538,0
15	1654,5	1744,9	1844,5	1954,4	2073,5	2206,0	2351,8	2512,0	2687,7	2882,8	3098,5	3335,7	3600,7

NÖ Gehaltsklasse (NOG)

Gehalts- stufe	NOG14	NOG15	NOG16	NOG17	NOG18	NOG19	NOG20	NOG21	NOG22	NOG23	NOG24	NOG25
	Euro											
1	2943,4	3170,3	3419,9	3695,1	3998,1	4333,9	4704,7	5115,5	5571,5	6076,8	6638,5	7262,9
2	3011,2	3245,3	3503,1	3786,5	4100,8	4447,9	4832,0	5259,3	5732,7	6258,5	6843,9	7496,1
3	3078,9	3320,3	3585,3	3879,0	4203,5	4563,0	4960,4	5402,0	5892,9	6440,3	7048,3	7728,2
4	3146,7	3394,2	3668,4	3971,4	4306,2	4677,0	5087,8	5545,8	6055,2	6622,1	7253,7	7960,3
5	3215,5	3470,2	3751,6	4062,8	4407,9	4791,0	5216,1	5688,6	6216,4	6803,9	7459,1	8193,4
6	3282,3	3544,2	3833,8	4155,2	4510,6	4905,0	5344,5	5833,4	6377,7	6985,7	7664,5	8425,5
7	3350,1	3620,2	3917,0	4246,6	4613,3	5020,0	5472,9	5976,1	6538,9	7167,4	7869,9	8657,6
8	3418,9	3694,1	4000,2	4339,1	4716,0	5132,9	5600,2	6119,9	6700,1	7348,2	8075,3	8890,7
9	3485,6	3769,1	4082,3	4430,5	4817,7	5248,0	5728,6	6262,6	6861,4	7531,0	8280,7	9122,8
10	3554,4	3844,1	4165,5	4522,9	4920,4	5363,0	5856,0	6406,4	7022,6	7712,8	8486,1	9356,0
11	3622,2	3919,0	4248,7	4615,3	5023,1	5477,0	5984,3	6550,2	7183,9	7894,5	8691,5	9588,1
12	3689,0	3994,0	4330,9	4706,7	5124,7	5591,0	6111,7	6693,0	7346,1	8076,3	8896,9	9820,2
13	3757,8	4069,0	4414,0	4799,2	5227,4	5705,0	6240,1	6837,8	7506,3	8257,1	9102,3	10053,3
14	3824,5	4142,9	4497,2	4890,6	5330,1	5820,0	6367,4	6980,5	7667,6	8439,9	9307,7	10285,4
15	3893,4	4218,9	4579,4	4982,0	5432,8	5934,0	6494,7	7124,3	7828,8	8621,7	9512,1	10517,5

(4) Die Landesregierung kann die Beträge gemäß Abs. 3 im Zuge einer allgemeinen Gehaltsanpassung um ein einheitliches Prozentausmaß durch Verordnung erhöhen. Diese Verordnung kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Die Erhöhung gegenüber der

Tabelle des Abs. 3 darf in Summe 10 % nicht übersteigen.

(5) Bedienstete in einem vorübergehenden Einsatz gemäß § 27 Abs. 3, die einer Verwendung einer höheren Gehaltsklasse als jener der eigenen Verwendung entspricht, haben ab dem 31. Kalendertag eines derartigen, ununterbrochenen Einsatzes Anspruch auf 50%, ab dem 61. Kalendertag auf 100% der Differenz auf das ihrer Gehaltsstufe entsprechende Gehalt in der höheren Gehaltsklasse. Dabei gelten vorübergehende Einsätze für Aufgaben desselben Dienstpostens auch dann als ununterbrochen, wenn sich an einen mehr als 61-tägigen Einsatz ein neuerlicher Einsatz mit einer Unterbrechung von weniger als vier Wochen anschließt.

(6) Vertretungen von Dienststellenleitungen erhalten für die Wahrnehmung der Vertretung eine pauschale Abgeltung von 25% der Differenz der Gehaltsstufe 1 der Gehaltsklasse, die ihrer Verwendung entspricht, und der Gehaltsstufe 1 der Gehaltsklasse, die der Verwendung der jeweils Vertretenen entspricht. Ist die Dienststellenleitung ununterbrochen länger als 3 Monate abwesend, tritt ab Beginn des 4. Monats an die Stelle dieser pauschalen Entschädigung eine Entschädigung im Sinne des Abs. 5, wobei der Beginn der Abwesenheit als 1. Tag des vorübergehenden Einsatzes gilt. Eine Abwesenheit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn sich an eine mehr als 61-tägige durchgehende Abwesenheit eine neuerliche Abwesenheit mit einer Unterbrechung von weniger als vier Wochen anschließt.

(7) Bedienstete in einem vorübergehenden Einsatz gemäß § 27 Abs. 3, die einer Verwendung einer niedrigeren Gehaltsklasse als jener der eigenen Verwendung entspricht, haben Anspruch auf das Gehalt der ihrer Verwendung entsprechenden Gehaltsklasse.

(8) Wurde gemäß § 27 Abs. 5 festgestellt, dass eine übertragene Aufgabe wegen eines vorübergehenden Einsatzes in einer Verwendung einer höheren Gehaltsklasse gemäß § 27 Abs. 3 zu den Dienstplichten gehört, gebührt den Bediensteten, die die anlässlich dieses Einsatzes übertragenen Aufgaben in zu erwartender Weise wahrgenommen haben, eine Entschädigung im Ausmaß und in der Höhe der Differenz im Sinne des Abs. 5. Dabei gilt frühestens der 31. Tag vor Einbringung des Antrags auf Feststellung gemäß § 27 Abs. 5 als 1. Tag des Einsatzes gemäß Abs. 5.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

§ 67 Abs. 4 erscheint im Hinblick auf Art. 18 Abs. 2 B-VG als zu unbestimmt. Es wird angeregt Kriterien für die Zulässigkeit der Erlassung der Verordnung in den Entwurf aufzunehmen.

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 67 Abs. 6: Dieser Bestimmung zufolge erhalten Vertreter von Dienststellenleitern für die „Wahrnehmung der Vertretung“ eine pauschale Abgeltung. Da diese Formulierung die Leseweise nahe legt, dass die entsprechende Abgeltung ausschließlich dann stattfinden soll, wenn der Vertreter *tatsächlich* Vertretungsaufgaben wahrnimmt, wäre hier eine Klarstellung iSd Erläuterungen erforderlich, dass es sich dabei um eine von der tatsächlichen Wahrnehmung der Vertretungsaufgaben losgelöste Zulage sui generis handelt.

Die in den Erläuterung zu Vertretungen der Dienststellenleitung angestellten Überlegungen gelten mutatis mutandis auch für die Wahrnehmung der **Vertretung sonstiger Leitungsfunktionen** (zB Kanzleileiter), sodass eine **Ausdehnung des Geltungsbereichs** dieser Regelung auf die Stellvertretung von Bediensteten in Leitungsfunktionen generell zu erwägen wäre; die an die Dauer der Vertretung anknüpfende Regelung des Abs 5 scheint hier nicht adäquat. Der unterschiedliche Grad der Verantwortung zwischen dem Vertreter eines Dienststellenleiters und jenem eines sonstigen Bediensteten in Leitungsfunktion würde sich zwanglos aus dem Konstrukt dieser Vertreter-Zulage ergeben.

§ 70

Bezüge bei Umreihung

(1) Soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, gebührt umgereihten Bediensteten mit Wirksamkeit der Umreihung das Gehalt, das sich aus der Gehaltsklasse und dem Stichtag in der neuen Verwendung ergibt.

(2) Bediensteten, die wegen einer gemäß § 24 Abs. 2 Z. 1 lit. a oder lit. b wegen einer Organisationsänderung erfolgten Umreihung in eine gegenüber der letzten dauernden Verwendung niedrigere Gehaltsklasse umgereiht wurden, haben Anspruch auf eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Gehaltes einzuziehende Ausgleichsvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Gehalt und dem Durchschnitt des Gehalts (zuzüglich einer allfälligen Ausgleichsvergütung) der letzten 5 Jahre vor der Umreihung.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

§ 70 Abs. 2 ist wegen der doppelten Verwendung des Wortes „wegen“ missverständlich. Eine Klarstellung wäre erforderlich.

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

Zu Abschnitt 5 (§ 70 Abs. 2 LBG):

Bei der Textierung „Durchschnitt des Gehalts“ wären neben einer allfälligen Ausgleichsvergütung auch Mehrdienstleistungen gemäß § 76 Abs. 8 LBG zu berücksichtigen.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 70 LBG

Bei der Textierung „Durchschnitt des Gehaltes“ wären auch Mehrdienstleistungen ausdrücklich zu berücksichtigen.

§ 73

Besondere Befugnisse der Landesregierung

Die Landesregierung wird ermächtigt, die dem Bundespräsidenten auf Grund des Art. 65 Abs. 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 und des Gesetzes vom 26. Februar 1920, Staatsgesetzblatt Nr. 94, zustehenden Befugnisse auszuüben.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 73:

Durch diese Bestimmung soll die Landesregierung – wie schon nach der DPL 1972 – ermächtigt werden, „die dem Bundespräsidenten auf Grund des Art. 65 Abs. 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 und des Gesetzes vom 26. Februar 1920, Staatsgesetzblatt Nr. 94 zustehenden Befugnisse auszuüben“.

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass dem Bundespräsidenten die in Art. 65 Abs. 3 B-VG genannten Befugnisse nicht schon auf Grund dieser Verfassungsbestimmung, sondern nur nach Maßgabe der auf Grund des Art. 65 Abs. 3 B-VG zu erlassenden „besonderen Gesetze“ zustehen. Beim „Gesetz vom 26. Februar 1920, Staatsgesetzblatt Nr. 94“ handelt es sich um eine Novelle zum Gesetz über die Staatsregierung, BGBl. Nr. 180/1919; dieses ist seinerseits durch das Erste Bundes-Rechtsbereinigungsgesetz, BGBl. I Nr. 191/1999, aufgehoben worden.

Die Verweisungstechnik auf nicht unmittelbar anwendbares Bundesverfassungsrecht einerseits und bereits außer Kraft getretenes Bundesrecht andererseits erscheint nun nicht besonders zweckmäßig. Vor allem aber bestehen gegen die anscheinend völlig undeterminierte Ermächtigung der Landesregierung zur Gewährung von Ehrenrechten, außerordentlichen Zuwendungen, Zulagen und Versorgungsgenüssen sowie zur Ausübung von Ernennungs- oder Bestätigungsrechten und sonstigen Befugnissen erhebliche Bedenken im Hinblick auf Art. 18 B-VG (es sei denn, die Landesregierung soll nur zu Handlungen im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung ermächtigt werden).

§ 74

Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche

Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche sind:

1. Entschädigungen für einen sonstigen in Ausübung des Dienstes erwachsenden Mehraufwand (Aufwandsentschädigungen § 75);
2. Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen (§ 76)
3. Gebühren aus Anlass von Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen (Reisegebühren § 99);
4. Zuschüsse zum Fahrtaufwand der Bediensteten von der Wohnung zur Dienststelle (Fahrtkostenzuschüsse § 130ff);

• **Bundeskanzleramt Österreich:**

In § 74 wäre am Ende der Z 4 ein Punkt zu setzen.

Aufwandsentschädigungen

Aufwandsentschädigungen für einen im Dienst erwachsenden Mehraufwand werden von der Dienstbehörde nach gleichen Gesichtspunkten allgemein durch Verordnung oder im Einzelfall zuerkannt.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 75:

Die Vollziehung des Dienstrechts der Landesbeamten obliegt gemäß Art. 21 Abs. 3 und Art. 101 B-VG der Landesregierung; dementsprechend bestimmt § 98 des Entwurfs, dass Dienstbehörde die Landesregierung ist. Woraus sich vor diesem Hintergrund die Befugnis des Landeshauptmanns zur Anordnung von Überstunden ergeben kann, ist unklar.

§ 76

Überstundenentschädigung, Sonn- und Feiertagsvergütung

(1) Für Überstunden (§ 30) gebührt eine Entschädigung, wenn und insoweit

1. die sie verursachenden Mehrdienstleistungen von der Landesregierung oder vom Landeshauptmann oder von ihnen hiezu ermächtigten Bediensteten unter Berufung auf die Ermächtigung schriftlich angeordnet sind und
2. die deshalb entstandenen Überstunden durch Freizeitgewährung gemäß Abs. 2 bis zum Ende des auf das Kalendermonat der Leistung folgenden Monats nicht ausgeglichen werden konnten. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitausgleich mit Zustimmung der jeweiligen Bediensteten erstreckt werden. Überstunden während der Nachtzeit (22 bis 6 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

(2) Wochentagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind

1. im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach den Bestimmungen des Abs. 3 Z. 1 und 2 abzugelten oder

3. im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach Abs. 3 Z. 2 lit. a abzugelten.

(3) Die Überstundenentschädigung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag.

1. Die Grundvergütung einer Überstunde beträgt bei einer Dienstzeit von 40 Stunden pro Woche 0,577 % des Dienstbezuges.
2. Der Überstundenzuschlag beträgt, soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt wird,
 - a) für Überstunden außerhalb der Nachtzeit (6 bis 22 Uhr) 50 % und
 - b) für Überstunden während der Nachtzeit 100 %

der Grundvergütung.

(4) Soweit im Abs. 6 nichts anderes bestimmt wird, gebührt den Bediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder Feiertag anstelle der Überstundenentschädigung gemäß Abs. 3 eine Sonn- und Feiertagsvergütung, bestehend aus der Grundvergütung gemäß Abs. 3 und einem Zuschlag in der Höhe von 100 % für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde und von 200 % der Grundvergütung ab der neunten Stunde.

(5) Bedienstete, die Turnusdienst leisten, erhalten für die ungeachtet der auf Werktage fallenden Feiertage quantitativ unverminderte Dienstverpflichtung eine Turnusdienstvergütung in der Höhe von 8 % des Dienstbezuges sowie für jede Dienstleistung von mehr als drei zusammenhängenden Stunden während der Nachtzeit eine Vergütung in der Höhe von 1,19 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen.

(6) Den Bediensteten im Turnus- oder Wechseldienst, die an einem Sonn- oder Feiertag Normalleistung erbringen, gebührt für jede Stunde einer solchen Dienstleistung eine Sonn- und Feiertagszulage im Ausmaß von 0,15 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 zuzüglich allfälliger Teuerungsvergütung.

(7) Den Bediensteten, die Rufbereitschaft leisten, gebührt eine Entschädigung; sie beträgt:

1. für jede Stunde einer Rufbereitschaft an Werktagen 0,05 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 zuzüglich allfälliger Teuerungsvergütungen und
2. für jede Stunde einer Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen 0,07 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 zuzüglich allfälliger Teuerungsvergütungen.

(8) Überstundenentschädigungen nach Abs. 1 und 9 können im Einverständnis mit den jeweiligen Bediensteten bei regelmäßig wiederkehrenden Überstunden unter Bedachtnahme auf

den Jahresdurchschnitt pauschaliert werden.

(9) Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen gebühren für wegen Dienstverrichtungen außerhalb der Dienststelle entstandene Überstunden auch ohne Anordnung gemäß Abs. 1; hierbei werden Zeiten, in denen keine tatsächlichen Dienstleistungen erbracht werden (z.B. Reisezeiten), nur mit der Hälfte des nach Abs. 3 und 4 zustehenden Betrages abgegolten. Für Bedienstete mit Anspruch auf Reisebeihilfe gelten Dienstverrichtungen in ihrem Sprengel nicht als Dienstverrichtung außerhalb ihrer Dienststelle im Sinne dieses Absatzes.

(10) Das für Dienstleistungen an einem Feiertag gemäß § 9 Abs. 5 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl.Nr. 144/1983, gebührende Feiertagsarbeitsentgelt ist auf die für Dienstleistungen an Feiertagen gebührenden Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen nach den Abs. 4, 8 und 9, die für Dienstleistungen an Feiertagen gebührende Sonn- und Feiertagszulage nach Abs. 6 und die Turnusdienstvergütung nach Abs. 5 anzurechnen.

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

Ausgleichsvergütung

Pauschalierte Überstunden gemäß § 76 Abs. 8 LBG sind Bestandteil des Gehaltes und daher ersuchen wir sie bei der Ermittlung des Durchschnittes des Gehaltes gemäß § 70 Abs. 2 LBG einzubeziehen.

§ 80

Ansprüche bei Dienstverhinderung

(1) Vertragsbedienstete, die nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, behalten den Anspruch auf den Dienstbezug und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen.

(2) Dauert die Dienstverhinderung über den Zeitraum von 42 Kalendertagen hinaus, gebühren ab diesem Zeitpunkt die Leistungen gemäß Abs. 1 wie folgt:

- wenn das Dienstverhältnis noch nicht fünf Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 42 Kalendertagen im Ausmaß von 40 %;

- wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 140 Kalendertagen im Ausmaß von 40 %;
- wenn das Dienstverhältnis zehn Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von 140 Kalendertagen im Ausmaß von 40 % und für einen weiteren Zeitraum von 182 Kalendertagen im Ausmaß von 20 %.

(3) Beamtete Bedienstete, die nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, ohne dass sie die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, behalten den Anspruch auf den Dienstbezug und die Kinderzulage bis zur Dauer von 84 Kalendertagen. Darüber hinaus behalten sie diesen Anspruch nach ununterbrochen fünf Jahren Dienst beim Land Niederösterreich bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.

(4) Soweit die Dienstverhinderung über die in Abs. 3 bestimmten Zeiträume hinaus dauert, gebühren 80 % der Leistungen gemäß Abs. 3 erster Satz; soweit dadurch Leistungen über die Dauer von einem Jahr hinaus gebühren, betragen diese 60 % der Leistungen gemäß Abs. 3 erster Satz.

(5) Die in den Abs. 1 bis 4 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 7 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(6) Bei der Ermittlung der in Abs. 1 und 3 vorgesehenen Fristen sind Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre zusammenzurechnen.

(7) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, können die Leistungen gemäß den Abs. 1 bis 4 über die dort angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ganz oder zum Teil gewährt werden.

(8) Vertragsbedienstete, die nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind, behalten ihren Anspruch auf die Leistungen gemäß Abs. 1 für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

(9) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach den gesetzlichen Bestimmungen über den Mutterschutz nicht beschäftigt werden dürfen, keine Geldleistungen.

(10) Den Vertragsbediensteten gebührt nach Ablauf der Frist gemäß § 87 Abs. 1 Z. 5 auf die Dauer der Dienstverhinderung ein Zuschuss zu den laufenden Geldleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesen und 99 % der im Abs. 1 genannten Leistungen. Dieser Zuschuss darf 49 % der im Abs. 1 genannten Leistungen nicht übersteigen.

- **Abteilung Gemeinden:**

Wie bereits in der Stellungnahme zum Entwurf der LVBG-Novelle 2006 darf in Zusammenhang mit § 80 LBG (Ansprüche bei Dienstverhinderung) auf § 1 Abs. 3 Z. 3 des **Entgeltfortzahlungsgesetzes** (EFZG) verwiesen werden.

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

Zu Abschnitt 5 (§ 80 Abs. 6 LBG):

Zur Vermeidung von Härtefällen wäre hier eine Übergangsregelung vorzusehen - siehe Stellungnahme LVBG.

Zu Abschnitt 5 (§ 80 Abs. 9 LBG):

Da das LBG auch auf das Bundesrecht abgestimmt ist, sollte § 40 Abs. 8 LVBG vollinhaltlich erhalten bleiben.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 80 Ansprüche bei Dienstverhinderung

Die Regelung des § 40 Abs.8 NÖ L-VBG sieht für die Zeit der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt eine Ergänzungszahlung (bis maximal 49%) seitens des Dienstgebers vor, wenn das Wochengeld nicht die Höhe des Monatsbezuges erreicht. Diese Bestimmung wird durch die gleichzeitig in Begutachtung befindliche Novelle 2006 zum NÖ L-VBG nicht geändert.

In der Vergangenheit waren damit keine hohen Kosten verbunden, weil diese Bestimmung nicht oft zur Anwendung gelangte.

Die Bestimmung des § 80 NÖ LBG 2006 sieht keine derartige Ergänzungszahlung mehr vor. Der Entfall dieser Ergänzungszahlung trifft ausschließlich schwangere Frauen (Vertragsbediensteten).

Die Regelung des § 40 Abs.9 NÖ L-VBG wurde hingegen im Wesentlichen in den § 80 NÖ LBG übernommen (Leistung eines Zuschusses zu Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung für die Dauer der Dienstverhinderung).

Im Übrigen sieht auch § 24 Abs.8 VBG 1948 eine Ergänzungszahlung für schwangere Vertragsbedienstete des Bundes vor.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird aus Gründen der Gleichbehandlung angeregt, eine solche Bestimmung für schwangere Vertragsbedienstete auch in das NÖ LBG aufzunehmen.

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

Ansprüche bei Dienstverhinderung Übergangsfrist

Bei der Ermittlung der Fristen für die Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 80 Abs. 6 LBG) ersuchen wir eine Übergangsregelung vorzusehen. Es könnten sonst Härtefälle auftreten. Dienstverhinderungen die aus einem Arbeitsunfall gemäß § 175 Abs. 1 ASVG resultieren wären im § 80 Abs. 6 LBG jedenfalls auszunehmen, da die Dienstverhinderung im Zusammenhang mit der dienstlichen Aufgabenstellung steht.

Keine Verschlechterung im Mutterschutz

Die gegenständliche Fassung steht im Widerspruch zum Bundesrecht. Um eine Schlechterstellung von weiblichen Bediensteten während des Mutterschutzes im § 80 Abs. 9 LBG zu verhindern, ersuchen wir die Bestimmung an den § 40 Abs. 8 LVBG vollinhaltlich anzupassen.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 80 LBG

Im Rahmen der Dienstverhinderung aus Krankheit und Unfall erscheint ein Regelungsdefizit hinsichtlich des Arbeitsunfalls von Beschäftigten die in ihrer Tätigkeit Arbeiterdienste ausführen. Im privatrechtlichen Entgeltfortzahlungsrecht haben Arbeiter einen separaten Anspruch bei Arbeitsunfall. Dieser ist in diesem Gesetzesentwurf nicht vorgesehen.

Entlassung

(1) Entlassen ist:

1. aus dem privatrechtlichen oder aus dem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wer durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, wenn
 - a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
 - b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
 - c) die Verurteilung auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB, BGBl.Nr. 60/1974) erfolgt ist und die Rechtsfolge der Verurteilung nicht bedingt nachgesehen wurde;
2. aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, gegen wen ein auf Entlassung lautendes, rechtskräftiges Disziplinarerkenntnis ergangen ist;
3. aus dem privatrechtlichen oder aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, über wen zweimal aufeinander folgend die Feststellung getroffen worden ist, dass der zu erwartende Arbeitserfolg nicht aufgewiesen wurde (§ 58 Abs. 7).

(2) Die Entlassung wird mit dem Eintritt der Rechtskraft des Strafurteils, des Disziplinarerkenntnisses oder der Feststellung rechtswirksam.

• **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 86 LBG

Unter dem Begriff der Entlassung ist auch eine ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses bei 2-maliger negativer Beurteilung im Sinne des § 58 LBG vorgesehen. Hierzu verweisen wir auf die kritischen Anmerkungen die wir im Rahmen des § 58 (siehe oben) bereits gemacht haben.

Enden des privatrechtlichen Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet

1. durch einverständliche Lösung;

2. durch Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land;
3. durch Kündigung (§ 88);
4. durch vorzeitige Auflösung (§ 90);
5. durch eine Dienstverhinderung in der gemäß § 80 Abs. 6 zu ermittelnden Dauer eines Jahres wegen eines Unfalles oder einer Krankheit oder wegen anderer persönlicher, jedoch nicht dienstnehmerseitig verschuldeter Umstände, sofern nicht vorher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde;
6. mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde;
7. durch eine ungerechtfertigte Dienstabwesenheit von ununterbrochen zumindest 5 Arbeitstagen (§ 38 Abs. 4);
8. durch Entlassung (§ 86);
9. durch Tod.

Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis endet auch mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war oder mit dem Ende des Vertretungszwecks.

(2) Ein Dienstverhältnis, das zehn Jahre gedauert hat, endet mit Ablauf der einjährigen Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 Z. 5 nur, wenn Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt wurde; ansonsten mit dem Zeitpunkt der Feststellung dieses Anspruches, spätestens aber mit dem Wegfall des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

(3) Die einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses ist auf Antrag jenen Bediensteten zu gewähren, denen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung ein Anspruch auf Leistungen aus den Versicherungsfällen des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses zuerkannt wurde.

- **Abteilung Gemeinden:**

Im § 87 Abs. 1 Z. 5 wird vorgesehen, dass das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten durch eine Dienstverhinderung in der gemäß § 80 Abs. 6 zu ermittelnden Dauer eines Jahres wegen eines Unfalles oder einer Krankheit oder

wegen anderer persönlicher, jedoch nicht dienstnehmerseitig verschuldeter Umstände endet, sofern nicht vorher dessen Fortsetzung vereinbart wurde. Im Vergleich zum LVBG stellt diese Regelung eine **gravierende Verschlechterung** dar, die im Einzelfall zu besonderen Härten führen kann. **Optanten** könnten wegen Vorerkrankungen plötzlich mit dem **drohenden Ende des Dienstverhältnisses** konfrontiert sein. Darüber hinaus ist unklar, ob der Begriff „**anderer persönlicher Umstände**“ auf § 80 Abs. 8 abzielt oder **Dienstverhinderungen im weiteren Sinn** (z.B. das unter dem Titel „Ansprüche bei Dienstverhinderung“ im § 80 Abs. 9 genannte Beschäftigungsverbot nach den Mutterschutzgesetzen) erfasst.

§ 88

Kündigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses

(1) Das Land kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Der einjährige Zeitraum verlängert sich auf zwei Jahre, wenn das Ausmaß der Wochendienstzeit weniger als die Hälfte der für einen vollbeschäftigten Vertragsbediensteten vorgeschriebenen Arbeitszeit beträgt. Zeiten eines Karenzurlaubes, Präsenz- oder Ausbildungsdienstes oder Zivildienstes sind bei Berechnung dieser Fristen nicht zu berücksichtigen.

(2) Ein Grund, der das Land nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere bei Bediensteten vor,

1. die ihre Dienstpflicht gröblich verletzen, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. die sich für die vereinbarte Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweisen und deren Dienstverhältnis nicht nur aus den Gründen des § 87 Abs. 2 noch nicht geendet hat;
3. die den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht erreichen, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. die eine im Dienstvertrag vereinbarte Prüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegen;
5. die handlungsunfähig werden;
6. deren gegenwärtiges oder früheres Verhalten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
7. die vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht haben;
8. die das 65. Lebensjahr vollendet haben und einen Anspruch auf Pension aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis haben oder mit Erfolg geltend machen können,

9. deren Kündigung wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen notwendig ist, es sei denn, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem das 50. Lebensjahr vollendet ist und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht wurden.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 88:

Nach dieser Bestimmung kann das Land ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Dieser einjährige Zeitraum verlängert sich auf zwei Jahre, wenn das Ausmaß der Wochendienstzeit weniger als die Hälfte der für einen vollbeschäftigten Vertragsbediensteten vorgeschriebenen Arbeitszeit beträgt.

Es erscheint fraglich, ob diese Differenzierung des Kündigungsschutzes nach dem Beschäftigungsausmaß mit der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vereinbar ist. Gemäß § 4 Abs. 1 dieser Vereinbarung dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nicht nur deswegen schlechter behandelt werden, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Ein Vorliegen solcher objektiver Gründe ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen.

- **Abteilung Gemeinden:**

§ 88 Abs. 1 zweiter Satz, wonach sich der für die **grundlose Kündigung** durch den Dienstgeber vorgesehene Zeitraum von einem Jahr ab dem Eintrittstag auf **zwei Jahre** verlängert, wenn das Ausmaß der Wochendienstzeit weniger als die Hälfte der für einen vollbeschäftigten Vertragsbediensteten vorgeschriebenen Arbeitszeit beträgt, erscheint nicht im Einklang mit der **Richtlinie 97/81/EG**, wonach Teilbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen weil sie teilbeschäftigt sind gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, sofern die unterschiedliche Behandlung aus objektiven Gründen nicht gerechtfertigt ist.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

- **§ 88 Abs.1 Vertragskündigung**

Nach dieser Regelung kann das Land ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und unter Angabe eines Grundes kündigen. Dieser Zeitraum verlängert sich auf zwei Jahre, wenn das Beschäftigungsausmaß unter der Hälfte ist. Weiters sind u.a.

„Karenzurlaube“ bei der Berechnung dieser Fristen nicht zu berücksichtigen.

Diese Bestimmung benachteiligt Teilbeschäftigte und setzt sie – zumindest theoretisch – einem länger andauerndem Risiko aus, per mündlicher Erklärung und vor allem ohne Angabe von Gründen – und daher letztlich unüberprüfbar - den Arbeitsplatz zu verlieren. Teilbeschäftigte sind zum überwiegenden Teil Frauen.

Bei teilbeschäftigten DienstnehmerInnen ist der Beobachtungszeitraum weniger als bei Vollbeschäftigten. Ein Jahr ist nach Ansicht der Kommission jedoch auch bei unterhäftiger Beschäftigung ausreichend, sich ein erstes Bild von einer Dienstnehmerin bzw. einem Dienstnehmer zu machen.

Danach hat der Dienstgeber ohnehin weitere Möglichkeiten im Falle des Nicht-Entsprechens sich von einer Arbeitskraft zu trennen.

Die Verdoppelung des Zeitraumes auf zwei Jahre, während dem ein Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann, erscheint daher unter dem Blickwinkel des Gleichbehandlungsgebotes bedenklich.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher angeregt, den maßgebenden Zeitraum unabhängig vom Beschäftigungsmaß mit einem Jahr festzusetzen.

Die Regelung des § 88 verwendet den Begriff „Karenzurlaub“ - § 49 hingegen verwendet allgemein den Begriff „Sonderurlaub“ (ohne und in besonderen Fällen mit Bezügen);

„Karenzurlaub“ wird als Klammerausdruck im Zusammenhang mit MSchG, VKUG,.. verwendet. Auf diese sprachliche Unterschiedlichkeit wird hingewiesen.

§ 90

Vorzeitige Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis kann unverzüglich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

(2) Ein wichtiger Grund, der das Land zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere gegenüber Bediensteten vor,

1. von denen sich nachträglich herausstellt, dass sie die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen haben, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
2. die sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig machen, die sie des Vertrauens des Landes unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lassen oder wenn sie sich in ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lassen;
3. die ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigen oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen;
4. die sich weigern, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen;
5. die eine Nebenbeschäftigung ausüben, die dem Anstand widerstreitet oder die Vermutung einer Befangenheit hervorruft, sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet oder die sie an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer Dienstpflichten hindert, und sie diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgeben;
6. die sich ein ärztliches Zeugnis arglistig beschaffen oder missbräuchlich verwenden.

(3) Der Ausspruch einer Entlassung gilt jedenfalls als unverzüglich, wenn er binnen 5 Werktagen ab Kenntnis der jeweiligen Dienststellenleitung vom Entlassungsgrund erfolgt. Diese Frist wird

- im Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. 2001, durch die Einleitung von Verhandlungen bis zur Herstellung des Einvernehmens gemäß § 13 Abs. 2 lit. g in Verbindung mit § 15 NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. 2001,
- außerhalb des Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. 2001, durch die Einleitung von Ermittlungen zum Sachverhalt bis zu dessen Feststellung

unterbrochen.

(4) Das Dienstverhältnis von Bediensteten, gegen die ein strafgerichtliches Urteil ergangen ist, das nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften den Verlust jedes öffentlichen Amtes unmittelbar zur Folge hat, gilt mit dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils als aufgelöst und jeder Anspruch aus dem Dienstvertrag als erloschen.

(5) Das Dienstverhältnis gilt mit dem Tag des Verlustes der Staatsbürgerschaft/Staatsangehörigkeit als aufgelöst, und zwar

1. bei Verwendung gemäß § 10 Abs. 1:
Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft,
2. bei sonstigen Verwendungen:
 - a) Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines vom § 8 Abs. 1 Z. 1 lit. b erfassten Landes gegeben ist
 - b) Verlust der Staatsangehörigkeit eines vom § 8 Abs. 1 Z. 1 lit. b erfassten Landes, wenn nicht die Staatsangehörigkeit eines anderen vom § 8 Abs. 1 Z. 1 lit. b erfassten Landes oder die österreichische Staatsbürgerschaft gegeben ist.

(6) Ein wichtiger Grund, der zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt für Bedienstete vor, die zur Dienstleistung unfähig werden oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen können.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 90 LBG

Die vorzeitige Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses ist hinsichtlich des Ausspruches der Entlassung so geregelt, dass diese als unverzüglich gilt wenn sie binnen 5 Werktagen ab Kenntnis der jeweiligen Dienststellenleitung vom Entlassungsgrund erfolgt. Das in dieser Bestimmung das Unverzüglichkeitsgebot, das im Entlassungsrecht allgemein geltender Grundsatz ist, durch eine starre 5 Tagesfrist ersetzt wird erscheint als Schlechterstellung der Vertragsbediensteten gegenüber allen privatrechtlichen Angestellten oder auch Arbeitern im privatrechtlichem Dienstverhältnis und wird von uns dahingehend auch angeregt, dass diese starre 5 Tagesfrist durch den Terminus „unverzüglich“ zu ersetzen ist.

§ 93

Urlaubsabgeltung

(1) Den Vertragsbediensteten gebührt für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Urlaubsabgeltung. Der Jahresurlaubsanspruch ist im Verhältnis der in diesem Kalenderjahr zurückgelegten vollen Dienstwochen zur Zahl 52 zu aliquotieren. Der so ermittelten Stundenanzahl (aliquoter Jahresurlaub) ist ein bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres

entgegenzurechnen. Für jede verbleibende Stunde beträgt die Urlaubsabgeltung 5,77 % des Dienstbezuges zuzüglich der Kinderzulage. Dabei ist von der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten auszugehen.

(2) Eine Urlaubsabgeltung gebührt Bediensteten nicht, die ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, aus ihrem Verschulden entlassen werden, die in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen werden oder deren Dienstverhältnis aus den Gründen des § 87 Abs. 1 Z. 7 oder 8 oder des § 90 Abs. 3 endet.

(3) Wenn bereits über den aliquoten Jahresurlaub hinaus Erholungsurlaub konsumiert wurde, ist dieser Übergenuß in einem gemäß Abs. 1 zu ermittelnden Ausmaß zurückzuerstatten, wenn das Dienstverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder durch verschuldete Entlassung geendet hat.

(4) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt anstelle des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes eine Urlaubsabgeltung in der Höhe jenes Teiles des Dienstbezuges zuzüglich der Kinderzulage, der während des Erholungsurlaubes zugestanden wäre. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Urlaubsabgeltung.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 93 LBG

Nach dieser Bestimmung entfällt eine Urlaubsabgeltung bei gerechtfertigter Entlassung. Da diese Regelung schlechter als das bestehende Urlaubsgesetz, wie es für alle privatrechtlich Beschäftigten allgemein gilt, wird diese Bestimmung abgelehnt und gefordert sie an den Rechtsbestand des Urlaubsgesetzes anzugleichen.

§ 96

Gerichtsstand

Örtlicher Gerichtsstand in Streitigkeiten aus privatrechtlichen Dienstverhältnissen nach diesem Gesetz ist St. Pölten.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 96 LBG

In dieser Bestimmung wird der Gerichtsstand geregelt. Für den Vertragsbediensteten gilt als gesetzlicher Gerichtsstand St. Pölten. Unabhängig davon wo der Vertragsbedienstete im einzelnen beschäftigt ist oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Das ist eine Einschränkung gegenüber dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gerichtsstand nach dem ASGG und erscheint uns hinsichtlich dieser Einschränkung als problematisch.

§ 97

Automationsunterstützte Datenverarbeitung

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

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

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 97:

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

Soweit sich die Bestimmung auf nicht-sensible Daten bezieht, erscheint sie im Hinblick auf die allgemeinen datenschutzrechtlichen Regelungen als entbehrlich: Bezüglich des ersten und des zweiten Spiegelstrichs ist hier auf § 8 Abs. 3 Z 1 DSG 2000 zu

verweisen, bezüglich des dritten Spiegelstrichs auf die Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 1 leg.cit., wonach ein Geheimhaltungsanspruch nur bei Vorliegen eines schutzwürdigen Interesses an der Geheimhaltung besteht (vgl. auch § 7 Abs. 1 leg.cit.). Einen – wünschenswerten – Mehrwert gegenüber § 8 Abs. 3 Z 1 DSG 2000 brächte es aber, in § 97 die Datenarten, deren Verwendung zulässig ist, genau zu bestimmen.

Erforderlich ist eine solche Determinierung jedenfalls im Hinblick auf sensible Daten: Die Verwendung sensibler Daten – wie insbesondere solcher über Gesundheit und religiöse Überzeugung einer Person (s. § 4 Z 2 leg.cit.) – bedarf nach der Verfassungsbestimmung des § 1 Abs. 2 zweiter Satz DSG 2000 einer speziellen gesetzlichen Grundlage und muss sohin ausdrücklich erlaubt sein (vgl. auch § 9 Z 11 leg.cit.).

§ 98

Behörden und Verfahren, Wirkung der Einbringung der Klage

- (1) Dienstbehörde für alle diesem Gesetz unterliegenden Dienstverhältnisse ist die NÖ Landesregierung.
- (2) Bei der Vollziehung dieses Gesetzes hat die Dienstbehörde die von ihr auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse anzuwendenden Verfahrensvorschriften in der in § 217 bezeichneten Fassung sinngemäß auch auf die diesem Gesetz unterliegenden privatrechtlichen Dienstverhältnisse anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.
- (3) Die Erlassung eines Bescheides über die Begründung oder die Beendigung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses ist unzulässig.
- (4) Gegen Bescheide der Dienstbehörde nach Abs. 2 ist eine Berufung nicht zulässig. Diese Bescheide treten, soweit vor Ablauf von zwei Monaten nach ihrer Zustellung die gerichtliche Entscheidung beantragt wird, im Umfang des Klagebegehrens außer Kraft; insoweit werden frühere Bescheide, die durch den außer Kraft getretenen Bescheid abgeändert worden sind, nicht wieder wirksam. Die Bescheide haben einen Hinweis auf das Klagerecht zu enthalten.
- (5) Bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung sind die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis unter Berücksichtigung des außer Kraft getretenen Bescheides zu beurteilen.
- (6) Wird die Klage zurückgezogen, tritt der gemäß Abs. 4 außer Kraft getretene Bescheid rückwirkend wieder in Kraft. In ein und derselben Sache kann die Entscheidung des Gerichtes nicht mehrmals angerufen werden.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 98:

§ 98 sieht vor, dass Entscheidungen auch über Angelegenheiten privatrechtlicher Dienstverhältnisse zunächst im Rahmen eines hoheitlich geführten Dienstrechtsverfahrens getroffen werden. Auch Vertragsbediensteten wird damit ein Rechtsanspruch auf Einräumung des Parteienghörs und die Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des Dienstrechtsverfahrens eingeräumt. Unabhängig von der Frage der Verfassungskonformität dieser Regelung (siehe oben) ist diese

insofern zu begrüßen, als sie eine Verringerung der Anzahl und Dauer derartiger Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten erwarten lässt.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Aus § 98 Abs. 2 in Verbindung mit § 217 kann abgeleitet werden, dass die Landesregierung in einzelnen Verfahren das Verwaltungsstrafgesetz 1991 anzuwenden hat. Die sachliche Rechtfertigung einer derartigen Regelung sollte – im Hinblick auf die bereits in der Vorbegutachtung genannten Gründe – überprüft werden.

§ 99

Gebührenanspruch

(1) Den Bediensteten gebührt bei

1. Dienstreisen,
2. Dienstzuteilungen und
3. Versetzungen

der Ersatz des hierfür notwendigen Mehraufwandes (Reisegebühren).

(2) Die Bediensteten haben keinen Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, soweit sie dem Land dadurch einen Aufwand verursacht haben, dass sie

1. die Dauer der Dienstreise ohne dienstlichen Grund verlängert haben oder

2. es unterlassen haben, mehrere Dienstreisen zu verbinden, obwohl ihnen dies möglich gewesen wäre oder
3. eine Bestimmung der Landes-Reisegebührenvorschrift nicht beachtet haben.

(3) Werden Beschuldigte im Zuge eines Disziplinarverfahrens vorgeladen und erwächst ihnen hierdurch ein Mehraufwand, wird ihnen dieser nur ersetzt, wenn das Verfahren eingestellt wird, mit einem Freispruch oder mit einem Verweis endet.

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 99: Nach § 99 Abs. 2 Z 2 haben Bedienstete keinen Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, soweit sie dem Land dadurch einen Aufwand verursacht haben, dass sie es unterlassen haben, mehrere Dienstreisen zu verbinden, obwohl ihnen dies möglich gewesen wäre. In Entsprechung der bisherigen (zutreffenden) Vollzugspraxis scheint die Einfügung der Wortfolge „und zumutbar“ nach dem Terminus „möglich“ anzustreben (§ 140 Abs. 2 Z 2 NÖ DPL wäre entsprechend zu adaptieren).

§ 101

Kilometergeld

(1) Bei Dienstreisen innerhalb der Länder Niederösterreich und Wien erhalten die Bediensteten für die Benützung eines privaten Kraftfahrzeuges als Reisekostenvergütung für jeden begonnenen Kilometer ein Kilometergeld.

(2) Die Länge der zurückgelegten Reisedecke ist an Hand eines handelsüblichen elektronischen Distanzprogramms festzustellen, wobei jene Strecke der Berechnung zugrunde zu legen ist, die laut diesem Programm die kürzeste Strecke darstellt. Das zu verwendende Programm ist von der Landesregierung durch Verordnung festzulegen.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes beträgt €0,376.

(4) Für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, gebührt ein Zuschlag von € 0,045 je Fahrkilometer.

(5) Der jeweilige Auszahlungsbetrag ist auf volle Cent zu runden, indem Beträge unter 0,5 Cent unberücksichtigt bleiben und Beträge von 0,5 und mehr Cent auf den nächsten vollen Cent gerundet werden.

- **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

§ 101 LBG

Hier ist als Aufwandsersatz für das Kilometergeld nur die Basis des Routenplaners vorgesehen. Das führt oftmals zu Abweichungen von den echten gefahrenen Kilometern und erscheint eine Verschlechterung gegenüber der allgemeinen Regel dass ein Aufwandsersatz den tatsächlichen Aufwand abzugelten hat. Eine alleinige Bezugnahme auf Routenplanerkilometer kann dem unseres Erachtens nicht ausreichend Rechnung tragen.

§ 116

Pauschalierung

(1) Haben Bedienstete regelmäßig auswärtige Dienstverrichtungen zu besorgen, kann an Stelle der einzeln zu bemessenden Reisegebühren gegen jederzeitigen Widerruf ein Reisepauschale treten. Falls nicht ausdrücklich festgelegt ist, welche auswärtigen Dienstverrichtungen die Bauschvergütung abgilt, sind damit sämtliche anfallenden Reisegebühren innerhalb der Länder Niederösterreich und Wien abgegolten. Das monatliche Reisepauschale ist nach dem voraussichtlichen Umfang der Reisetätigkeit festzusetzen und darf das Zwanzigfache der Tagesgebühr nicht übersteigen.

(2) Das Reisepauschale steht auch während des Erholungsurlaubes zu. Im Krankheitsfall wird es nach sechs Wochen eingestellt. Tritt innerhalb von sechs Wochen nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(3) Enthält die Bauschvergütung auch die Reisezulage, ist das Reisepauschale für jeden Tag des Anspruches auf Gebühren gemäß den §§ 117 und 119 um 1 % - höchstens um 20 % im Monat - zu kürzen.

- **Bürgerbegutachtung: Dienststellenpersonalvertretung beim Unabhängigen Verwaltungssenat im Land Niederösterreich:**

Zu § 116: Die Bestimmung über die Pauschalierung lässt völlig offen, in welcher Weise diese erfolgen soll, insbesondere ob bescheidförmig oder in Form einer Vereinbarung (verwaltungsrechtlicher Vertrag?). Offen bleibt in diesem Zusammenhang auch, wer den im Gesetz angesprochenen jederzeitigen Widerruf auszusprechen hat (der Bedienstete oder der Dienstgeber). Hier scheint eine **Klarstellung** erforderlich.

§ 134

Begriffsbestimmungen

(1) Hinterbliebene sind die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte, die Kinder und die frühere Ehegattin oder der frühere Ehegatte der beamteten Bediensteten.

(2) Überlebende Ehegattin oder überlebender Ehegatte ist, wer im Zeitpunkt des Todes der beamteten Bediensteten mit diesen verheiratet gewesen ist.

(3) Kinder sind

- die ehelichen Kinder,
- die legitimierten Kinder,
- die Wahlkinder,
- die unehelichen Kinder und
- die Stiefkinder.

(4) Kindererziehungszeiten sind jene Zeiträume, in denen die beamteten Bediensteten ihr eigenes Kind (Abs. 3) oder ein unentgeltlich zur Pflege übernommenes Kind im Inland tatsächlich und überwiegend erziehen.

(5) Frühere Ehegattin oder früherer Ehegatte ist, wessen Ehe mit den beamteten Bediensteten für nichtig erklärt, aufgehoben oder geschieden worden ist.

(6) Angehörige sind die Personen, die im Fall des Todes der beamteten Bediensteten Hinterbliebene wären.

• **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

§ 134 Kindererziehungszeiten – Definition

Abs. 4 definiert Kindererziehungszeiten als jene Zeiträume, in denen die BeamtInnen ihre eigenes Kind (Abs.3) oder ein unentgeltlich zur Pflege übernommenes Kind erziehen.

Abs. 3 definiert „Kinder“ als un/eheliche Kinder, legitimierte, adoptierte Kinder und Stiefkinder.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird eine Klarstellung angeregt, ob unter *den* Begriff „eigene Kinder“ auch „Stiefkinder“ fallen.

↳ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird auf die Wichtigkeit hingewiesen, dass der bisherige hohe Standard der Landesverwaltung hinsichtlich Familienfreundlichkeit gewahrt bleibt.

Mütter und Väter sollen demnach weiterhin bei Rückkehr aus der Betreuungskarenz keine arbeitsmäßigen oder finanziellen Verschlechterungen vorfinden.

Ebenso soll die bisherige Praxis fortgeführt werden, wonach Mütter und Väter nach mutterschutz- oder vaterkarenzrechtlichen Karenzurlauben nach Möglichkeit wieder auf denselben Arbeitsplatz oder auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle zurückkehren können.

§ 136

Bemessungsgrundlagen

(1) Für jeden Monat der Versicherungszeit, für den ein Pensionsbeitrag oder ein Überweisungsbetrag geleistet wurde (Beitragsmonat), ist

1. die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nach § 63 oder
2. die Bemessungsgrundlage nach den sozialversicherungs- sowie pensionsrechtlichen bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften, sofern die zugrunde liegende Zeit nach § 137 als Vorversicherungs- oder Zwischenversicherungszeit angerechnet wurde,

zu ermitteln.

(2) Für folgende Zeiten ergeben sich die Bemessungsgrundlagen aus den Bewertungsgrundsätzen des APG:

1. Kindererziehungszeiten im Sinne des § 134 Abs. 4; üben die beamteten Bediensteten in Zeiten der Kindererziehung eine Beschäftigung aus, ist der sich aus dem APG ergebenden Bemessungsgrundlage die dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Bemessungsgrundlage hinzuzufügen.
2. Zeiten des Präsenz- und Ausbildungsdienstes sowie des Zivil- und Auslandsdienstes;
3. Zeiten einer Familienhospizfreistellung;

4. Schul- und Studienzeiten im Sinne von § 137 Abs. 2 Z. 6 bis Z. 8;
5. Zeiten des Bezuges von Krankengeld, Arbeitslosengeld, Überbrückungshilfe, Übergangsgeld, Notstandshilfe, erweiterter Überbrückungshilfe und einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

In § 136 Abs. 2 sollte in der Z. 1 der Punkt durch einen Strichpunkt ergänzt werden. Weiters wäre in der Z. 5 ein Punkt zu ergänzen.

§ 151

Parallelrechnung

(1) Die §§ 54 und 80a bis 80f DPL 1972 gelten sinngemäß auch für jene beamteten Bediensteten, die nach dem 31. Dezember 1956 geboren sind sowie

1. nach dem 30. Juni 2006 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land aufgenommen worden sind und
2. bis 31. Dezember 2006 Versicherungszeiten erworben haben, die als Ruhegenussvordienstzeiten im Rahmen der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis nach den Bestimmungen der DPL 1972 hätten angerechnet werden können.

(2) Auf beamtete Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 1957 geboren sind und nach dem 30. Juni 2006 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Land aufgenommen werden, sind § 49 Abs. 5 DPL 1972 sowie die ruhe- und versorgungsgenussrechtlichen Vorschriften über das Beitrags- und Leistungsrecht (mit Ausnahme der §§ 80a bis 80f) der DPL 1972 anzuwenden.

- **Abteilung Gemeinden:**

Die Regelung des § 151 LBG ist in Verbindung mit der DPL-Novelle 2006 zu sehen, mit der die **Parallelrechnung** für Beamte, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind und **vor dem 1. Juli 2006** in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gestanden sind, eingeführt werden soll. Mit § 151 Abs. 1 wird der Geltungsbereich der

Parallelrechnung auf jene vor dem 31. Dezember 1956 geborene Personen ausgeweitet, die **nach dem 30. Juni 2006** pragmatisiert werden und bis zum 31. Dezember 2006 Versicherungszeiten erworben haben, welche im Zuge der Pragmatisierung als Ruhegenussvordienstzeiten nach der DPL 1972 anzurechnen wären. Die Regelung des § 151 Abs. 1 LBG erscheint zu weit gefasst, da hier Begünstigungen für Personen geschaffen werden, die noch nicht einmal im Landesdienst stehen und auf der anderen Seite mit der DPL-Novelle 2006 Regelungen für beschäftigte Beamte massiv verändert werden. Hier sollten Überlegungen angestellt werden, ob es nicht zielführender ist, die Versicherungszeiten – wie auch in den Erläuterungen zu § 151 LBG angeführt ist – auf „bis 31. Dezember 2006 zurückgelegte privatrechtliche und vertraglich zurückgelegte Zeiten **zum Land Niederösterreich**“ zu beschränken.

§ 169

Pensionsanpassung

(1) Änderungen in § 82 und im 10. Abschnitt dieses Gesetzes, durch die weder die Höhe der Leistungen nach diesem Gesetz geändert wird noch die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Leistungen geändert werden, gelten auch für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach den darin enthaltenen Bestimmungen haben. Änderungen von Bemessungsvorschriften oder von Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen gelten für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf Leistungen nach den darin enthaltenen Bestimmungen haben, nur dann, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

(2) Die nach diesem Gesetz gebührenden Pensionen sind zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung anzupassen, wenn

1. auf sie bereits vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat oder
2. sie von Pensionen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

Die Anpassung einer Pension ist erstmalig in dem dem Beginn des Anspruches auf Pension zweitfolgenden Kalenderjahr vorzunehmen.

(3) Die Landesregierung hat jedes Jahr durch Verordnung einen Anpassungsfaktor für das folgende Kalenderjahr unter Berücksichtigung des vorläufigen Anpassungsrichtwertes (§ 108

Abs.6 ASVG) für das Anpassungsjahr, der Regelung des § 108f Abs.2 ASVG und des Gutachtens der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung (§ 108e ASVG) festzusetzen. Kommt ein Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung nicht oder nicht rechtzeitig zustande, hat die Landesregierung den Anpassungsfaktor unter Bedachtnahme auf die sonstigen im ersten Satz genannten Grundsätze festzusetzen. Diese Verordnung kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden.

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Im Hinblick auf § 172 könnte § 169 Abs. 2 letzter Satz entfallen.

§ 171

(gestrichen)

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

§ 171 wurde offenbar gestrichen. Er sollte daher zur Gänze entfallen.

§ 180

Disziplinarkommission

(1) Die Disziplinarkommission wird beim Amt der Landesregierung gebildet. Sie besteht aus einem vorsitzenden Mitglied, der erforderlichen Anzahl von stellvertretenden Mitgliedern des vorsitzenden Mitglieds und weiteren Mitgliedern. Das vorsitzende Mitglied und seine stellvertretenden Mitglieder müssen rechtskundig sein.

(2) Das vorsitzende Mitglied, seine stellvertretenden Mitglieder und die weiteren Mitglieder der Disziplinarkommission sind von der Landesregierung mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Landesregierung ist hinsichtlich der Hälfte der weiteren Mitglieder an Vorschläge der Zentralpersonalvertretung gebunden.

(3) Erstattet die Zentralpersonalvertretung innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keinen Vorschlag, hat die Landesregierung die weiteren Mitglieder zu bestellen, ohne an einen Vorschlag gebunden zu sein.

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu § 180:

Eine strikte Bindung der Landesregierung an Vorschläge der Zentralpersonalvertretung widerspricht der Stellung der Landesregierung als oberstes Organ (vgl. dazu zB Mayer, B-VG³ [2003] Art. 101 I.2.). Unbedenklich wäre es hingegen, die Landesregierung etwa zum Einholen von Vorschlägen der Zentralpersonalvertretung zu verpflichten.