

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A

Kennzeichen
LAD2-GV-38/133-2011

Frist

DVR: 0059986

Bezug	Bearbeiter	(0 27 42) 9005	Durchwahl	Datum
	Mag. Edgar Menigat		13887	29. März 2011
	Dr. Andreas Haider		13031	

Betrifft
Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 30.03.2011
Ltg.-**834/L-1/3-2011**
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG) enthält unter anderem folgende Punkte:

- 1. Neuregelung der Anrechnung von Vordienstzeiten**
- 2. Angleichung der Rechtsstellung von eingetragenen Partnerinnen und Partnern an diejenige von verheirateten Personen**
- 3. Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter**

Zu 1.: Der Europäische Gerichtshof hat im Fall HÜTTER (Urteil vom 18. Juni 2009, C 88/08) festgestellt, dass „die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen sind, dass die Berücksichtigung einer vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeit bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten nicht ausgeschlossen werden darf.

Wie auch nach dem Vorbild des Bundes besteht daher der Zweck der geplanten Neuregelung jedenfalls darin, im Interesse der Rechtssicherheit sämtliche Regelungen zur Anrechnung von Zeiten vor dem Dienstverhältnis für die Vorrückung bzw. zum „Besoldungstichtag“ richtlinienkonform zu gestalten.

Zu 2: Aus Anlass der Erlassung des Bundesgesetzes über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft – Gesetz [EPG]), BGBl. I Nr. 135/2009, durch das ein rechtlicher Rahmen für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Partnerinnen und Partner geschaffen wurde, soll auch im Dienstrecht der Landesbediensteten die Rechtsstellung eingetragener Partnerinnen und Partner an diejenige von verheirateten Personen angeglichen werden.

Zu 3: Durch die Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter soll eine Gleichstellung von Vätern und Müttern dahingehend bewirkt werden, als künftig auch Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes ein Anspruch auf einen Karenzurlaub eingeräumt wird.

Finanzielle Auswirkungen:

Aus der Neuregelung des Besoldungstichtages resultieren grundsätzlich keine finanziellen Auswirkungen. Die Höhe der Besoldungsansprüche der bestehenden Vertragsbediensteten bleiben bei einer allfälligen Neuberechnung der Besoldungstichtage – wie noch näher im Besonderen Teil ausgeführt – unberührt. Durch den Entfall der Berücksichtigung sonstiger Zeiten zur Hälfte, soweit sie 3 Jahre nicht übersteigen, würde sich grundsätzlich eine Einsparung dadurch ergeben, als alle neu im Anwendungsbereich des LVBG aufgenommenen Landesbediensteten um bis zu 1 ½ Jahre später die nächsthöhere Gehaltsstufe erreichen.

Da jedoch seit Inkrafttreten des NÖ Landesbedienstetengesetzes (NÖ LBG) im Jahr 2006 Neuaufnahmen ausschließlich nach dem NÖ LBG erfolgen, ist im Anwendungsbereich des LVBG von einer Auswirkungsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Zur Vermeidung der einmaligen finanziellen Belastung, die aus dem Anfall der Jubiläumsbelohnungen infolge der zusätzlichen Anrechnung von Zeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr resultieren würden, werden die sich aus der bisherigen

Rechtslage ergebenen Anfallstermine für bestehende Vertragsbedienstete eingefroren. Es ist daher von einer Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Dem im Zuge der Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes von Vätern entstehenden Minderaufwand durch den Entfall des Entgeltes stehen finanzielle Mehraufwendungen für die durch andere Bedienstete zu leistende Mehrdienstleistungen gegenüber. Es ist daher von einer Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

(2) Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 (§ 1 Abs. 2):

Die Ausnahme von Personen, die nur im Ausmaß von weniger als einem Drittel der für die Vollbeschäftigung vorgesehenen wöchentlichen Arbeitszeit verwendet werden, vom Geltungsbereich des LVBG ist im Hinblick auf die Richtlinie 1997/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABI.Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S. 9, gemeinschaftsrechtlich bedenklich und soll daher aufgehoben werden.

Zu Art. I Z. 2 (§ 9 Abs. 2):

Im Rahmen der Erlassung des Bundesgesetzes über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft – Gesetz [EPG]), BGBl. I Nr. 135/2009, wurde nicht nur das Rechtsinstitut der eingetragenen Partnerschaft und damit ein rechtlicher Rahmen für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Partnerinnen und Partner geschaffen, sondern es wurden auch zahlreiche andere Bundesgesetze im Hinblick auf die eingetragene Partnerschaft geändert und die Rechtsstellung eingetragener Partnerinnen und Partner weitgehend an diejenige von verheirateten Personen angeglichen.

Für eingetragene Partnerinnen und Partner sollen wie bei verheirateten Personen in Anlehnung an die für Vertragsbedienstete des Bundes geltende Rechtslage Verwendungsbeschränkungen in den Fällen einer Weisungs- oder Kontrollbefugnis des einen gegenüber dem anderen Landesbediensteten oder in Angelegenheiten der Verrechnung, der Geld- oder Materialgebarung bestehen. Darüber hinaus soll auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung für eingetragene Partnerinnen und Partner sowie für deren Kinder (soweit kein leiblicher Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht) und ein Anspruch auf Familienhospizfreistellung für eingetragene Partnerinnen und

Partner sowie für deren Kinder (soweit kein leiblicher Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht) eingeführt und (durch bereits bestehende Verweise auf für öffentlich-rechtliche Bedienstete geltende Bestimmungen) eine Gleichstellung im Reisegebührenrecht vorgenommen werden (Anpassungen in den §§ 9 Abs. 2, 39 Abs. 5, 41, 49a Abs. 2 und 5, 49b Abs. 5 und 71 Abs. 10).

Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft erwerben damit in Fragen des Verhältnisses zueinander die Rechtspositionen, die an das Vorhandensein einer Ehegattin oder eines Ehegatten anknüpfen. Diese Anpassung gilt jedoch nur für die Rechtsverhältnisse der Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft, nicht jedoch für Rechtsinstitute, die an das Vorhandensein eines Kindes der Ehegattin oder des Ehegatten anknüpfen. Konkret bleiben daher die aus der Elternschaft resultierenden Rechte (wie z.B. die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes aufgrund einer Elternschaft) der eingetragenen Partnerschaft verschlossen.

Zu Art. 1 Z. 3, 4, 5, 6 und 7 (§§ 23, 24 und 29 Abs. 1 und 2)

Das gesamte Besoldungssystem des Landes Niederösterreich basiert auf einer frühesetens mit der Vollendung des 18. Lebensjahres beginnenden Vorrückungslaufbahn. Der Zweck dieses Systems liegt darin, allen Vertragsbediensteten einer bestimmten Entlohnungsgruppe unabhängig von der Art ihrer Ausbildung und ihrer einschlägigen Vordienstzeiten, eine grundsätzlich gleichwertige Gehaltslaufbahn zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, werden bestimmte, vor dem Beginn des Dienstverhältnisses liegende Zeiten durch Anrechnung für die Vorrückung so behandelt, als ob sie bereits im Dienstverhältnis zurück gelegt worden wären, sofern sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurück gelegt wurden.

Der Europäische Gerichtshof hat im Fall HÜTTER (Urteil vom 18. Juni 2009, C 88/08) festgestellt, dass „die Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen sind, dass die Berücksichtigung einer vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeit bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten nicht ausgeschlossen werden darf.

Das Urteil betrifft zwar seinem Wortlaut nach nur die Anrechnung von Dienstzeiten für Vertragsbedienstete, sein Tenor trifft jedoch zweifelsfrei auch auf sonstige Zeiten zu, die

nur ab dem vollendeten 18. Lebensjahr für die Vorrückung berücksichtigt werden. Hier kommen neben Dienst- und Ausbildungszeiten insbesondere auch Schul- sowie Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienstzeiten in Betracht.

Wie auch nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 82/2010) besteht der Zweck der geplanten Neuregelung in der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), LGBl. 2200, - in § 29 Abs. 2 Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), LGBl. 2300, wird auf die Stichtagsberechnungsbestimmungen des § 7 Abs. 3 bis 8 der DPL 1972 verwiesen - daher jedenfalls darin, im Interesse der Rechtssicherheit sämtliche Regelungen zur Anrechnung von Zeiten vor dem Dienstverhältnis für die Vorrückung bzw. zum „Besoldungsstichtag“ richtlinienkonform zu gestalten.

Da nunmehr zusätzlich Zeiten im Ausmaß von bis zu 3 Jahren als Vordienstzeiten angerechnet werden, werden zur Wahrung der entlohnungsrechtlichen Stellung sämtliche Entgelttabellen um drei Jahre verlängert. Abweichend von der Neuregelung betreffend Stichtagsberechnung in der DPL 1972 wird die Verlängerung der Vorrückungsdauer dadurch erreicht, dass nunmehr generell das Monatsentgelt in den Entlohnungsgruppen mit einer Entlohnungsstufe 0 in der Entlohnungsstufe 0 (statt bisher in der Entlohnungsstufe 1) beginnt und von der jeweils nullten in die jeweils erste Entlohnungsstufe jeder Entlohnungsgruppe die Vorrückungsdauer um ein Jahr verlängert wird. Der für die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 1 erforderliche Zeitraum beträgt in Zukunft daher drei statt bisher zwei Jahre. In Entlohnungsgruppen ohne eine Entlohnungsstufe 0 beginnt das Monatsentgelt weiterhin in der Entlohnungsstufe 1 und wird eine Verlängerung der Vorrückungsdauer dadurch erzielt, dass die Vorrückungsdauer von der Entlohnungsstufe 1 in die Entlohnungsstufe 2 nunmehr 5 Jahre statt bisher 2 Jahre beträgt. Angelehnt an den Entfall der Halbanrechnung sonstiger Zeiten im Ausmaß von bis zu drei Jahren im Anwendungsbereich des NÖ LBG, werden nunmehr auch im Bereich der DPL 1972 und des LVBG sonstige Zeiten zur Hälfte, soweit sie drei Jahre nicht übersteigen, nicht mehr berücksichtigt.

Auch wenn seit dem Inkrafttreten des NÖ Landesbedienstetengesetzes (NÖ LBG) im Jahr 2006 (befristete) Neuaufnahmen ausschließlich nach dem NÖ LBG erfolgen, sollen im Sinne eines gemeinschaftskonformen Gesetzestextes (vgl. EuGH vom 22.4.2010 in der Rechtssache C-486/08) die Bestimmungen über den Stichtag und die Vorrückung auch auf unter 6 Monate befristete Dienstverhältnisse zur Anwendung kommen.

Zu Art. I Z. 8, 10, 11 und 12 (§ 36 Abs. 1, 6 und 12)

Nach den Anordnungen des § 140 in Verbindung mit dem Entfall der §§ 141 bis 168 bzw. des § 174 in Verbindung mit dem Entfall der §§ 175 bis 181 gemäß der Fassung der DPL 1972-Novelle 2011, LGBl. 2200-70, sollen auf öffentlich-rechtlich Bedienstete nach der DPL 1972, LGBl. 2200, die inhaltsgleichen Bestimmungen des Reisegebührenrechtes bzw. des Fahrtkostenzuschusses des NÖ LBG, LGBl. 2100, sinngemäße Anwendung finden. Davon ausgenommen sind die unterschiedlich ausgestalteten Bestimmungen im Bereich der Reisebeihilfe. Dadurch sind zukünftige legislative Änderungen im Bereich des Reisegebührenrechtes bzw. im Bereich des Fahrtkostenzuschusses nur mehr in einem Dienstrecht (NÖ LBG) erforderlich. Es soll daher direkt auf die entsprechenden Bestimmungen des NÖ LBG verwiesen werden.

Zu Art. I Z. 9 (§ 36 Abs. 4)

Bemessungsgrundlage für die Entschädigung für die Rufbereitschaft stellt die Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 gemäß § 67 Abs. 3 NÖ LBG dar. Um deren betragliche Höhe durch die Einführung der neuen Gehaltstabellen (§ 67 NÖ LBG) unverändert zu belassen, wird nunmehr auf den Betrag der Gehaltsstufe 16 abgestellt (entspricht dem Betrag der bisherigen Gehaltsstufe 14).

Zu Art. I Z. 13, 15, 19, 20 und 21 (§§ 39 Abs. 5, 41, 49a Abs. 2 und 5 sowie 49b Abs. 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 9 Abs. 2.

Zu Art. I Z. 14 (§ 40 Abs. 3)

Im Zuge der durch den Bundesrechnungshof in der ersten Jahreshälfte 2010 vorgenommenen Einschau im Bereich des Nebengebühren- und Zulagenwesens wurde festgestellt, dass im Krankheitsfall im Anwendungsbereich des LVBG bei Dienstverhältnissen über zehn Jahren – auf Grund der Kombination von Entgeltfortzahlung des Landes mit dem Krankengeld – ein Anspruch auf ein das Aktivgehalt übersteigendes Entgelt für die Dauer eines halben Jahres entsteht. Da diese Tatsache im Widerspruch zum sozialen Zweck der Entgeltfortzahlung steht, soll - angelehnt an die Entgeltfortzahlungsbestimmungen des NÖ LBG - durch eine nunmehrige 40%-ige Entgeltfortzahlung erreicht werden, dass zu keinem Zeitpunkt ein das Aktivgehalt übersteigender Anspruch entsteht.

Zu Art. I Z. 16 (§ 43 Abs. 7)

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Karenzurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Karenzurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt des Kindes erworben haben. Es ist daher zu gewährleisten, dass sich Bedienstete im Anschluss an einen Karenzurlaub im Hinblick auf die aus dem Dienstverhältnis erworbenen Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

Wie auch nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 111/2010) sollen nunmehr Zeiten eines Karenzurlaubes den Verfallszeitpunkt uneingeschränkt hinausschieben.

Zu Art. I Z. 17 (§ 44)

Als „zeitabhängiges Recht“ hat die vorrückungswirksame Dienstzeit mittelbare Auswirkungen auf das Ausmaß des Anspruches auf Erholungsurlaub. Die Höhe des Urlaubsanspruches soll – dem Erholungsbedarf entsprechend – nunmehr an das Lebensalter anknüpfen (bis zum vollendeten 43. Lebensjahr 200 Arbeitsstunden, ab dem vollendeten 43. Lebensjahr 240 Arbeitsstunden jährlich). Bisher war das Ausmaß des Erholungsurlaubes an unterschiedliche Kriterien (z.B. Dienstalter, entsprechende Dienstzeit,...) geknüpft.

Im Übrigen entspricht nunmehr diese Bestimmung § 47 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), LGBl. 2100, bzw. auch der – an das NÖ LBG angelehnten – bundesrechtlichen Bestimmung (BGBl. I Nr. 82/2010).

Die Anknüpfung des Urlaubsausmaßes an ein bestimmtes Lebensalter ist sachlich durchaus zu rechtfertigen, da der individuelle Erholungsbedarf etwa ab dem 40. Lebensjahr unabhängig vom Ausmaß der Arbeitsbelastung tendenziell steigt. Die individuelle Arbeitsbelastung manifestiert sich dabei im Ausmaß des Anstiegs des Erholungsbedarfs. Es ist daher nicht zu befürchten, dass die Anknüpfung des höheren Urlaubsanspruches an ein bestimmtes Lebensalter wiederum nicht mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vereinbar ist.

Zu Art. I Z. 18 (§ 49 Abs. 5, 6 und 7)

Mit dieser Bestimmung soll für Väter die Möglichkeit geschaffen werden, einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub für Väter) zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu

nehmen. Für den Fall, dass die Mutter keinem Beschäftigungsverbot unterliegt – weil sie beispielsweise nicht erwerbstätig ist – sollen die Fristen des § 4 Abs. 1 und 2 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes fiktiv herangezogen werden. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer dieses Sonderurlaubes – unter Berücksichtigung wichtiger dienstlicher Erfordernisse – frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Das Ausmaß des Frühkarenzurlaubes kann bis zu vier Wochen betragen. Der Vater hat bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung dieses Sonderurlaubes. Dieser ist für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam. Nicht anzurechnen ist dieser Sonderurlaub auf die Dauer des Karenzurlaubes nach dem NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000, LGBl. 2050, bzw. auf die Dauer der Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, und verkürzt daher nicht einen Vater-Karenzurlaub nach dem NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 bzw. eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz. Gemäß den entsprechenden Bestimmungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) sind die für die Zeit des Frühkarenzurlaubes zu entrichtenden Beiträge vom Dienstgeber zu übernehmen.

Zu Art. I Z. 22 (§ 54 Abs. 3)

Ebenfalls vom Dienstalder und damit von der Anrechnung von Vordienstzeiten abhängig ist der Anfall der Jubiläumsbelohnungen. Mit gegenständlicher Änderung sollen nunmehr auch vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zurückgelegte Zeiten zusätzlich berücksichtigt werden.

Zu Art. I Z. 23 (§ 61 Abs. 2)

Vornahme einer grammatikalischen Berichtigung.

Zu Art. I Z. 24 (§ 71 Abs. 10):

Die Anknüpfung der Gebührlichkeit der Abfertigung an den Umstand der Eheschließung (bei Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat,) erscheint nicht mehr zeitgemäß und soll daher entfallen.

Zu Art. I Z. 25 (§ 71 Abs. 11)

Durch die Übergangsbestimmung werden die bestehenden Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes für Landesbedienstete, die vor dem Tag der Kundmachung der gegenständlichen Novelle in ein Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich eingetreten sind, gewahrt, sofern nicht ein Antrag auf Neufestsetzung des Besoldungsstichtages gestellt wird.

Zu Art. I Z. 26 (§ 71 Abs. 14 und 15)

Zu Abs. 14: Eine Neufestsetzung erfolgt nur auf Antrag. Mit der Möglichkeit, diese Neufestsetzung des Besoldungsstichtages bis Ende 2012 beantragen zu können, wird den Vertragsbediensteten ein angemessener Zeitraum zur Verfügung gestellt, in dem sie sich für oder gegen eine Beantragung entscheiden können. Eine Beantragung ist dann ausgeschlossen, wenn die aktuelle besoldungsrechtliche Stellung nicht durch den Besoldungsstichtag bestimmt wird.

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist ein hochkomplexes Rechtsthema, dessen richtige Anwendung umfangreiche Expertise und Detailkenntnisse in einer Reihe von Rechtsgebieten außerhalb des Dienstrechts wie etwa Studien- und Schulrecht voraussetzt. Durch die vorgesehene Antragspflicht kombiniert mit einer mangelnden Zurückziehungsmöglichkeit des Antrages ab Einlangen wird ein - aus einer amtswegigen Umsetzung bzw. durch unbedacht gestellte Anträge - drohender überproportionaler Verwaltungsaufwand vermieden. Durch diesen besonderen Umstand bedingt, ist ein Abweichen vom Regelungssystem des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, – wie es z.B. auch im Bereich des Dienstrechtes des Bundes vorgesehen ist (vgl. die mangelnde Zurückziehungsmöglichkeit eines Antrages gemäß § 207n Abs. 4 BDG 1979) – sachlich gerechtfertigt.

Zu Abs. 14a: Bei den Personalabteilungen des Landes liegen bereits Anträge auf Berücksichtigung von Zeiten, insbesondere von Schulzeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr, zur Behandlung auf. Ob die Rechtslage, auf deren Bestand bei der Antragstellung offensichtlich vertraut wurde und die im Wesentlichen in der Nichtanwendung der Altersbeschränkung bei sämtlichen Anrechnungstatbeständen zu bestehen schien, jemals in dieser Form bestanden hat – das Ausschlag gebende Urteil des EuGH bezieht sich etwa auf Dienstzeiten von Vertragsbediensteten und in keiner Weise auf Schulzeiten von Bediensteten – kann nunmehr dahingestellt bleiben, da die Rechtslage rückwirkend ab 1. Jänner 2004, dem Monatsersten nach dem mit 2. Dezember 2003 festgelegten Ende der Umsetzungsfrist (Art. 18 der RL), richtlinienkonform neu

gestaltet werden soll. Die vorliegenden Anträge beziehen sich damit auf eine jedenfalls nicht mehr bestehende Rechtslage.

Abs. 14b sieht einen Verjährungsverzicht für die Zeit zwischen dem 18. Juni 2009 (Tag des Ergehens des Urteils im Fall HÜTTER) und dem Tag der Beantragung der Neufestsetzung des Besoldungsstichtages vor.

Zu Abs. 15: Für die vor dem der Kundmachung nächstfolgenden Monatsersten in ein Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich eingetretenen Bediensteten wird der Anfallstermin der Jubiläumsbelohnungen entsprechend der bisherigen Rechtslage eingefroren, um den hohen finanziellen Aufwand zu verhindern, der sich aus dem gleichzeitigen Fälligwerden mehrerer „Jahrgänge“ von Jubiläumsbelohnungen im Jahr nach der Kundmachung der Neuregelung infolge zusätzlicher Anrechnung von jubiläumswirksamen Zeiten ergeben würde.

Zu Art. I Z. 27 (Anlage zu § 36 Abs. 5 bis 11)

Im Anwendungsbereich der DPL 1972 wird bei Empfängern von Reisebeihilfen – wie auch bei den sonstigen Bediensteten – entweder auf den Wohn- oder Dienstort als Ausgangs- und Endpunkt einer Dienstreise abgestellt. Im Sinne einer Vereinheitlichung sollen durch den nunmehrigen Entfall der lit. C) auch die Bestimmungen der DPL 1972 zum Ausgangs- und Endpunkt bei einer Dienstreise zur Anwendung kommen.

Zu Art. II

Dieser Artikel regelt das In-Kraft-Treten der einzelnen Bestimmungen.

Die die Anrechnung von Vordienstzeiten betreffenden Neuregelungen treten rückwirkend mit 1. Jänner 2004 in Kraft. Da die rückwirkende Anwendung der Neuregelungen nur auf Antrag und damit auf Initiative der Betroffenen erfolgt, kann die Regelung nicht unmittelbar in bestehende Rechtsansprüche eingreifen. Die Rückwirkung ist damit nicht nur verfassungsrechtlich unproblematisch, sondern darüber hinaus aufgrund der bis 2. Dezember 2003 befristeten verpflichtenden Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie auch europarechtlich geboten.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:

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

NÖ Landesregierung

Dr. P r ö l l

Landeshauptmann