

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A

Kennzeichen
LAD2-GV-17/172-2014

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiter (0 27 42) 9005
Mag. Edgar Menigat

Durchwahl
13887

Datum
07. Oktober 2014

Betrifft

Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 08.10.2014
Ltg.-**478/D-1/3-2014**
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Einführung der Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegezeit
2. Adaptierung der Bestimmungen zur Pflegefreistellung
3. Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“
4. Vorsehen eines allfälligen Anspruches auf Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Ruhestandsversetzung als Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH

Zu 1.: Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen werden nach dem Vorbild des Bundes die Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegezeit neu eingeführt.

Zu. 2.: Die Bestimmungen zur Pflegefreistellung sollen nach dem Vorbild des Bundes, unter anderem durch die Einführung eines 3. Pflorgetatbestandes (Pflegefreistellung zur Begleitung eines erkrankten Kindes bei einem stationären Aufenthalt bis zum 10. Lebensjahr) und der Schaffung der Möglichkeit der Pflege des eigenen Kindes außerhalb des gemeinsamen Haushaltes, überarbeitet werden.

Zu.3.: Um die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) für die Bediensteten zu erleichtern, soll der konkrete Beginn und die Dauer im Rahmen eines Antrages nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes mitgeteilt werden (bisher 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin).

Zu.4.: Der VwGH hat mit Urteil vom 27. Juni 2013, GZ 2013/12/0059, erkannt, dass auch beamtete Bedienstete unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für nicht verbrauchten Erholungsurlaub haben. Dieser Anspruch gründet sich dem EuGH-Urteil Neidel (C-337/10) folgend auf die Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG. Im Sinne eines möglichst einheitlichen Dienstrechtes soll die inhaltliche Umsetzung der Urlaubsabgeltung für die beamteten Bediensteten nach der DPL 1972 durch einen Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen zur Urlaubsabgeltung nach dem NÖ LBG erfolgen.

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

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist in § 1 Abs. 5 DPL 1972 vorgesehen.

Der Gesetzesentwurf hat keine Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Einführung einer Pflegekarenz und die Schaffung einer Pflegezeit bzw. durch die Adaptierungen im Bereich der Pflegefreistellung ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten für das Land Niederösterreich zu rechnen.

Das im Zusammenhang mit der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gebührende Pflegekarenzgeld ist auch für die Landesbediensteten bereits durch die Regelungen des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, abgedeckt.

Die Einführung einer Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete (NÖ LBG und DPL 1972) hat jährlichen Mehrkosten von rund € 120.000 (ca. 30 Fälle pro Jahr mit durchschnittlich je € 3.800) zur Folge.

(2) Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 und 2 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Art. I Z. 3 (§ 1 Abs. 5):

Im Sinne einer Deregulierung und eines einheitlichen Dienstrechtes sollen einerseits die bereits schon bisher auf beamtete Bedienstete nach der DPL 1972 zur Anwendung gekommenen Festlegungen über die automationsunterstützte Datenverarbeitung und andererseits auch die Bestimmungen über den elektronischen Datenaustausch durch einen Verweis auf § 97 NÖ LBG geregelt werden.

Zu Art. I Z. 4 (§ 7 Abs. 4 Z. 3):

Berichtigung eines Verweises.

Zu Art. I Z. 5 (§ 19 Abs. 5):

In Angleichung an die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), insbesondere an § 14d, soll auch den Beamtinnen und Beamten des Landes die Möglichkeit einer teilweisen Dienstfreistellung zur Pflege (Pflegezeit) geschaffen

werden. Dies kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für eine Pflegezeit vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pflegezeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf. Eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegezeit ist nicht zulässig.

Eine Pflegezeit ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, ein erhöhter Pflegebedarf (Änderung der Pflegegeldstufe) ermöglicht eine weitere Pflegezeit.

Zu Art. I Z. 6 und 9 (§§ 22 und 23):

Das Bestehen zweier öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nebeneinander ist mit dem Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht vereinbar. Im Sinne einer Klarstellung soll daher festgehalten werden, dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege die Auflösung des bisherigen NÖ Landesdienstverhältnisses nach sich zieht. Es bedarf somit auch keiner formellen Austrittserklärung.

Durch diese Bestimmung in § 22 Abs. 1 Z. 5 (neu) kann der bisherige § 23 Abs. 2 entfallen, welcher die Abgabe einer Austrittserklärung als nicht erforderlich ansah, wenn im unmittelbaren Anschluss an das Ausscheiden aus dem Landesdienst eine einvernehmliche Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einem anderen öffentlichen Dienstgeber erfolgte.

Zu Art. I Z. 7 und 8 (§ 22a Abs. 1):

Beamte, deren Dienstverhältnis zum Land NÖ kraft Gesetzes endet, weil sie ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einer anderen Gebietskörperschaft begründen, sollen dem Land NÖ auch die bis zum Beendigungszeitpunkt aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten ersetzen.

Überschreiten die vom Land NÖ aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten im Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses den Gesamtbetrag von € 2.500,-- sind

diese Aus- und Weiterbildungskosten durch die Beamtinnen und Beamten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen zu ersetzen.

Mit Erkenntnis vom 30. März 2011, Zl. 2007/12/0066, hat sich der VwGH hinsichtlich der Frage, ob dieser Rückersatz abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses seit Abschluss der Ausbildungsmaßnahme zu aliquotieren ist, der stRSpr des OGH angeschlossen. Nach dieser zur Bundesrechtslage ergangenen Rechtsprechung liegt der Zweck der Bestimmungen zum Ausbildungskostenrückersatz im Schutz des Bundes vor dem Verlust seiner finanziellen Investitionen. Daher müsse der Ersatz dieser Kosten jedenfalls reduziert werden, wenn der Bund von der Ausbildung der oder des Bediensteten profitieren könne, zumal ein Ausbildungskostenrückersatz jedenfalls nach fünf bzw. bei Pilotinnen und Piloten nach acht Jahren entfällt.

Angelehnt an diese Bestimmungen des Bundes (vgl. § 20 BDG 1979 und § 30 VBG) soll in den vergleichbaren Landesbestimmungen dieser Rechtsprechung durch eine explizite klarstellende Anordnung einer Aliquotierung des Aus- und Weiterbildungskostenrückersatzes entsprechend der im Dienstverhältnis zurückgelegten Zeit (Berechnung nach Monaten) Rechnung getragen werden.

Mit dem Abstellen auf Kalendermonate soll der Verwaltungsökonomie dahingehend Rechnung getragen werden, als sich die zu ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten jeweils um ein Sechzigstel pro vollendeten Monat ab dem den Abschluss der jeweiligen Aus- und Weiterbildung folgendem Monatsersten reduzieren.

Die Bestimmungen über die Aus- und Weiterbildungskosten sehen in unveränderter Form weiterhin vor, dass dem Land NÖ die bis zum Beendigungszeitpunkt durch das Land NÖ aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten zu ersetzen sind, wenn diese den Betrag von € 2.500,-- übersteigen. Dem Zweck dieser gesetzlichen Bestimmung entsprechend wird klarstellend dazu festgehalten, dass eine durch die Aliquotierung des Rückersatzes bedingte Unterschreitung des Gesamtbetrages von € 2.500,-- nicht zum Entfall der restlichen Aus- und Weiterbildungskosten führt.

Zu Art. I Z. 10 (§ 41 Abs. 9)

Die inhaltliche Umsetzung der Urlaubsabgeltung für die beamteten Bediensteten nach der DPL 1972 soll durch einen Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen zur Urlaubsabgeltung nach dem NÖ LBG erfolgen.

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C-337/10, dass auch beamtete Bedienstete in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG fallen und daher einen unionsrechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Zugleich wurde erkannt, dass Bedienstete, die ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können, bei Pensionierung einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung in diesem Ausmaß haben. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Abgeltung besteht sowohl laut Europäischem Gerichtshof als auch laut Verwaltungsgerichtshof nicht (Erk. vom 27. Juni 2013, 2013/12/0059).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung wird daher nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 210/2013) ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete eingeführt, wenn diese vor Auflösung ihres Dienstverhältnisses bzw. vor ihrer Pensionierung ihren Erholungsurlaub aus Gründen nicht konsumieren konnten, die sie nicht zu vertreten haben.

Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub – und somit auch der Anspruch auf finanzielle Abgeltung – „nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten“ besteht. Im nationalen Recht sind bereits derzeit Regelungen vorhanden, welche bei besonderen Pflichtverletzungen durch die Bedienstete oder den Bediensteten einen Entfall des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung vorsehen (vgl. zB § 93 NÖ LBG in der Fassung LGBl. 2100-16 für Vertragsbedienstete und Urlaubsgesetz, BGBl. 390/1976). Dem Sinne nach verwehren diese Regelungen dann einen Anspruch auf Urlaubersatzleistung, wenn die Bediensteten die Beendigung des Dienstverhältnisses und damit die Unmöglichkeit der Urlaubskonsumation selbst zu vertreten haben.

Zu vertreten haben die Bediensteten das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs dabei zunächst dann, wenn das Dienstverhältnis beendet wird und sie ein Verschulden daran trifft (z.B. bei Entlassung).

Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung, wenn die Bediensteten nur deshalb ihren Urlaub nicht mehr konsumieren können, weil sie auf eigene Initiative pensioniert werden, obwohl sie noch dienstfähig sind, oder austreten. Diese Einschränkung entspricht auch dem Tenor der bisherigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach Regelungen nicht richtlinienkonform sind, „nach denen für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im

Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte“ (Urteil Schultz-Hoff ua., Randnr. 62). Diese Rechtsprechung stellt darauf ab, dass die Nichtkonsumation des Urlaubs aus Gründen erfolgte, die zumindest überwiegend nicht der Sphäre des oder der betreffenden Bediensteten zuzurechnen sind. Diese Einschränkung verfolgt so auch das Ziel, arbeitsfähige Bedienstete zum längeren Verbleib im Erwerbsleben anzuhalten.

Allgemein wird das Ausmaß der Abgeltung auf die unionsrechtlich gebotenen vier Wochen (160 Stunden) Erholungsurlaub pro Kalenderjahr eingeschränkt (ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß). Dies soll vor allem als Anreiz dienen, den Urlaub zu Erholungszwecken tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Bei Teilzeitbeschäftigungen verkürzt sich dieses Stundenausmaß entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr. Auch verkürzt sich das Stundenausmaß im jeweiligen Kalenderjahr in den Fällen (z.B. bei einem Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge), in denen auch das Ausmaß des Erholungsurlaubes reduziert wird. Im letzten Dienstjahr wird der Anspruch entsprechend der Dienstzeit aliquotiert.

Das tatsächlich abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem von diesem ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jener tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird, der in diesem Kalenderjahr konsumiert wurde. Die finanzielle Bemessungsbasis bildet dabei der letzte Monatsbezug (für die Vorjahre der Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres), die Abgeltung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Arbeitsstunde.

Die Regelung tritt rückwirkend mit 2. August 2004 und damit mit dem Datum des Ablaufs der Umsetzungsfrist der Arbeitszeitrichtlinie in Kraft. Für individuelle Ansprüche auf Urlaubsabgeltung gilt aber selbstverständlich die dreijährige Verjährungsfrist des § 52 Abs. 8, wobei aufgrund des unionsrechtlichen Effizienzgebots der Zeitraum vom Urteil Neidel, dem 3. Mai 2012, bis zum Tag der Kundmachung der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle nicht in die Verjährungsfrist einzurechnen ist, wenn der Anspruch schon vor letzterem Datum entstanden ist. In verfahrensrechtlicher Hinsicht wird der aus der Regelung resultierende Vollzugsaufwand dadurch leichter bewältigbar gestaltet, dass die Urlaubsabgeltung bei Ausscheiden aus dem Dienst vor 1. Jänner 2015 nur auf Antrag gebührt.

Zu Art. I Z. 11 (§ 42 Abs. 4):

Siehe die Erläuterungen zu § 44c.

Zu Art. I Z. 12 (§ 44 Abs. 6):

Durch die Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) in den NÖ Landesdienstrechten im Jahr 2011 konnte eine Gleichstellung von Vätern und Müttern dahingehend bewirkt werden, dass nunmehr auch Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes ein Karenzurlaub ermöglicht wird.

Um die Inanspruchnahme des „Papamonats“ für die Beamte zu erleichtern, soll der konkrete Beginn und die Dauer im Rahmen eines Antrages nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes mitgeteilt werden (bisher 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin).

2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin soll nur mehr die Absicht der Inanspruchnahme des „Papamonates“ durch die Väter mitgeteilt werden. Damit soll der betroffenen Dienststellenleitung eine angemessene Vorbereitungszeit eingeräumt werden, allfällige organisatorische Maßnahmen (z.B. Vornahme allfälliger erforderlicher Dienstplanänderungen) für die bevorstehende Abwesenheit des Vaters setzen zu können.

Zu Art. I Z. 13 (§ 44a)

Im Sinne einer Deregulierung des NÖ Landesdienstrechtes sollen nach der Anordnung des § 44a auf öffentlich-rechtliche Bedienstete nach der DPL 1972, LGBl. 2200, auch die inhaltsgleichen Bestimmungen der Pflegefreistellung des NÖ LBG, LGBl. 2100, sinngemäße Anwendung finden.

Dadurch sollen die dienstrechtlichen Bestimmungen zur Pflegefreistellung wie folgt adaptiert werden:

1. Einführung eines 3. Pflageetatbestandes:

Nunmehr soll auch eine Pflegefreistellung zur Begleitung eines kranken Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit in Anspruch genommen werden können.

2. Berücksichtigung der Stiefkinder im Gesetz:

Nunmehr sollen einerseits für die notwendige Betreuung von Stiefkindern eine Pflegefreistellung und andererseits auch eine weitere Pflegefreistellung (beide jeweils bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Stiefkindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, vorgesehen werden.

3. Pflege des eigenen Kindes außerhalb des gemeinsamen Haushaltes:

Bisher war Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Pflege für ein eigenes Kind (Wahl- oder Pflegekind) das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes. Nunmehr sollen auch jene Bedienstete eine Pflegefreistellung in Anspruch nehmen können, die nicht mit ihrem Kind (Wahl- oder Pflegekind) in einem gemeinsamen Haushalt leben (z.B. der Fall, wenn das Kind bei der Mutter lebt und in deren Haushalt gepflegt werden soll).

Zu Art. I Z. 14 (§44c)

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138, u.a. im AVRAG die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit eingeführt. Im Hinblick zu diesem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 wurden durch den Bund mit der Dienstrechtsnovelle 2013, BGBl. I. Nr. 210/2013, entsprechende Maßnahmen im Bereich der Pflegekarenz und der Pflegezeit für die Bediensteten des Bundes gesetzt.

Mit der neuen im AVRAG und im Bundesdienst eingeführten Pflegekarenz soll für Angehörige die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie reagieren zu können.

Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993, für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen gebührt ebenfalls ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Abs. 1 BPGG).

Im Bereich des Landesdienstes gibt es mit der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen.

Es soll nunmehr mit einer zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz gleichartigen Regelung im NÖ Landesdienstrecht auch Landesbediensteten ermöglicht werden, eine Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen zu können.

Bei der Ausgestaltung der Regelungen, nach denen Landesbedienstete eine „Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen“ in Anspruch nehmen können, wurde darauf geachtet, dass diese gleichartig zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz sind, um in weiterer Folge einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld auszulösen.

Unberührt bleiben die Bestimmungen über den Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes.

Hinsichtlich des Personenkreises, für den ein Anspruch auf Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen besteht, ist Folgendes festzuhalten:

Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wird, entsprechend dem im AVRAG gewählten, ausdrücklich definiert, indem auf die Bestimmung der Familienhospizfreistellung verwiesen wird. Er ist damit weiter als der, der für die Pflegefreistellung maßgeblich ist. Weiters soll auch durch Abs. 1 Z. 3 eingeführt werden, dass für demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 ebenfalls eine Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen gebührt.

Wie bei den beiden neuen Pflegekarenzen im AVRAG vorgesehen, soll die beiden neuen Freistellungen ebenfalls mit sechs Monaten begrenzt werden.

Da die Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist von zwei Monaten vor dem geplanten Antritt nicht sinnvoll.

So wie auch für die Pflegekarenz nach dem AVRAG keine Meldefrist vorgesehen ist, soll ebenfalls keine Meldefrist für die Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen vorgesehen werden.

Die inhaltliche Umsetzung der Pflegekarenz für die beamteten Bediensteten nach der DPL 1972 soll – wie bereits bei der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes vorgesehen – durch einen Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen zur Pflegekarenz nach dem NÖ LBG erfolgen.

Zu Art. I Z. 15 (§ 52 Abs. 2)

Derzeit sind Bezüge, auf welche der Anspruch erst im Verlaufe eines Monats entsteht, bereits mit den für den kommenden Monat gebührenden im Nachhinein auszubezahlen. In Fällen, in denen erst sehr spät gegen Ende eines Monats (z.B. am 31. eines Monats) ein weiterer Anspruch auf Bezüge entsteht, ist die rechtzeitig Ausbezahlung am 1. des folgenden Monats faktisch unmöglich. In diesen Fällen soll daher nunmehr auch die Ausbezahlung mit den laufenden Bezügen spätestens am zweitfolgenden Monat nach dem Monat, in dem der Anspruch entstanden ist, rechtzeitig sein.

Zu Art. I Z. 16 (§ 54 Abs. 6 Z. 1):

Mit der Änderung soll klar gestellt werden, dass für Zeiträume gänzlicher Familienhospizfreistellungen nach § 44b Abs. 1 Z. 2 und gänzlicher Freistellungen zur Pflege von behinderten Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach § 44c (aufgrund des Entfalls der Bezugsansprüche) keine Verpflichtung zur Leistung von Pensionsbeiträgen besteht.

Zu Art. I Z. 17 (§ 76a Abs. 3 Z. 1):

Mit dem Abstellen auf die tatsächliche Besoldung bei der Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage 1 soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Geltendmachung allfälliger Übergenüsse oder Fehlbeträge nur innerhalb der Verjährungsfrist möglich ist. Die Neuregelung soll sicherstellen, dass sich der Ruhegenuss (auch hinsichtlich der Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage 1) an den tatsächlichen Bezügen und den davon geleisteten Beiträgen orientiert.

Zu Art. I Z. 18 (§ 76a Abs. 3a):

Durch die Ergänzung des Zitates soll festgelegt werden, dass die im Rahmen der Ruhegenussermittlung zu berücksichtigende, der Durchrechnung unterliegende Beitragsgrundlage für Zeiträume einer Pflegeteilzeit gemäß § 19 Abs. 5 die gleiche

Mindesthöhe beträgt wie die (einer jährlichen Aufwertung unterliegende) Mindestbeitragsgrundlage für Zeiträume einer teilweisen Familienhospizfreistellung gemäß § 44b Abs. 1 Z. 1.

Zu Art. I Z. 19 (§ 181):

Die Zitat Anpassung verfolgt in bundesanaloger Form das Ziel, im Rahmen von eingetragenen Partnerschaften adoptierte Kinder versorgungsrechtlich mit ehelichen Kindern gleichzustellen. Im Besonderen sollen die Regelungen über den Waisenversorgungsgenuss (§ 83), die Abfertigung der Waise (§ 88), die Versorgung der Halbwaise bei Abgängigkeit des überlebenden Ehegatten (§ 90) und den Kinderzurechnungsbetrag (§ 91a) sinngemäß für anwendbar erklärt werden.

Zu Art. I Z. 20, 21 und 22 (§ 182):

Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon wurde die Europäische Union die Rechtsnachfolgerin der Europäischen Gemeinschaft. Es soll eine Anpassung an die neue Bezeichnung erfolgen.

Inhaltlich wurde dem Artikel 10 der Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates der EU bereits durch das Vorsehen eines dienstrechtlichen Amtsverlustes in den NÖ Landesdienstrechten entsprochen.

Staatsangehörige des neuen EU-Mitgliedstaates Kroatien unterliegen in gleicher Weise wie die Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedsstaaten den §§ 9a Abs. 2 Z. 1 NÖ LBG, 9a Abs. 2 Z. 1 DPL 1972 und 5 Abs. 1 LVBG. Hinsichtlich der Richtlinie 2013/25/EU, die unter anderem die Richtlinie 2005/36/EG (Anerkennung von Berufsqualifikationen) ändert, besteht daher kein zusätzlicher inhaltlicher Anpassungsbedarf in den NÖ Landesdienstrechten.

Zu Art. I Z. 23 (§ 185):

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung.

Zu Art. I Z. 24 (Art. XXVI der Anlage B):

Bereinigung eines Redaktionsversehens.

Zu Art. I Z. 25 (Art. XXX Abs. 10 der Anlage B):

Mit dieser Änderung soll eine ausschleifende Übergangsregelung hinsichtlich der Abschlagsgestaltung im Pensionskorridor geschaffen und damit einer diesbezüglichen Forderung der Landespersonalvertretung entsprochen werden.

Zu Art. I Z. 26 (Art. XXXIII Abs. 6 der Anlage B):

Siehe die Erläuterungen zu § 41.

Zu Art. I Z. 27 (Art. XXXIII Abs. 7 der Anlage B):

Die neue Rechtslage über den Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten (§ 22a) soll aus Gründen der Rechtssicherheit auf Beamte zur Anwendung kommen, deren Dienstverhältnis erst ab dem Jahr 2015 aufgelöst wird.

Zu Art. II

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

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 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 der

verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Dr. P r ö I I

Landeshauptmann