

LAD2-GV-17/172-2014

## **SYNOPSIS**

### **zur Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)**

#### **Der Entwurf zur Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972**

**wurde an nachstehende Stellen zur Begutachtung versendet:**

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
2. Volksanwaltschaft
3. Ämter der Landesregierungen
4. Österreichischer Gemeindebund, Verband NÖ Gemeindevertreter der ÖVP
5. Österreichischer Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ
6. Österreichischer Städtebund - Landesgruppe NÖ
7. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
8. Wirtschaftskammer Niederösterreich
9. Kammer für Arbeiter u. Angestellte für NÖ - Zentrale Wien
10. Landespersonalvertretung
11. Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime
12. Gewerkschaft öffentlicher Dienst
13. NÖ Gleichbehandlungskommission
14. NÖ Monitoringausschuss
15. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich
16. NÖ Landesklinken-Holding
17. Abteilung Landesamtsdirektion-Beratungsstelle
18. Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst
19. Abteilung Finanzen
20. Abteilung Personalangelegenheiten B
21. Abteilung Gemeinden
22. Disziplinarkommission
23. Interessenvertretung der NÖ Familien

#### **Eingehende Stellungnahmen:**

1. Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst
2. Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten
3. Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime
4. Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich
5. NÖ Gleichbehandlungskommission
6. NÖ Monitoringausschuss
7. Gewerkschaft öffentlicher Dienst
8. Kammer für Arbeiter u. Angestellte für NÖ - Zentrale Wien
9. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
10. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich

## **Nachfolgender Entwurf wurde einem Begutachtungsverfahren unterzogen:**

„Der Landtag von Niederösterreich hat am ..... beschlossen:

Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972

### Artikel I

Die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 44c Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes“ ersetzt durch die Wortfolge „§ 44c Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen“.
2. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 182 Umgesetzte EG-Richtlinien“ durch die Wortfolge „§ 182 Umgesetzte EU-Richtlinien“ ersetzt.
3. In § 7 Abs. 4 Z. 3 entfällt die Wortfolge „, Z. 1 der Aufnahmebedingungen“.
4. In § 19 wird folgender Abs. 5 angefügt:  
„(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 51a Abs. 1 Z. 2 oder 3 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), LGBl. 2100, können Beamte für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate über Antrag abweichend von Abs. 1 bis auf ein Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vom Dienst freigestellt werden (Pflegeteilzeit). Auf die Pflegeteilzeit sind die Bestimmungen des § 44c in Verbindung mit 51a NÖ LBG über die Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen sinngemäß anzuwenden.“
5. In 22 Abs. 1 erhält die Ziffer 5 die Bezeichnung Z. 6.

§ 22 Abs. 1 Z. 5 (neu) lautet:

„5. Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft“

6. In § 22a Abs. 1 tritt an die Stelle des Zitates „§ 22 Abs. 1 Z. 1, 3 und 4“ das Zitat „§ 22 Abs. 1 Z. 1, 3, 4 und 5“.

7. In § 22a Abs. 1 werden folgende zwei Sätze angefügt:

„Der Ersatz der Aus- und Weiterbildungskosten reduziert sich pro vollendetem Kalendermonat des Dienstverhältnisses nach dem jeweiligen Monat der Beendigung der Ausbildung um ein Sechzigstel. Besteht die Ausbildung aus mehreren in einem sachlichen Zusammenhang zueinander stehenden Teilen, reduzieren sich die Aus- und Weiterbildungskosten mit Enden des letzten Teiles.“

8. § 23 lautet:

„§ 23  
Austritt

Der Austritt kann ohne Angaben von Gründen erklärt werden. Diese Erklärung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.“

9. § 41 Abs. 9 lautet:

„(9) Dem Beamten gebührt eine Urlaubsabgeltung unter sinngemäßer Anwendung von § 93 NÖ LBG.“

10. In § 42 Abs. 4 wird zweimal nach der Wortfolge „Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes“ die Wortfolge „oder eines pflegebedürftigen Angehörigen“ eingefügt.

11. § 44 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Beamte hat die beabsichtigte Inanspruchnahme des Sonderurlaubes gemäß Abs. 5 spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben. Die Dauer und den Beginn dieses Sonderurlaubes hat der Beamte spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände unverzüglich darzulegen. Dieser Sonderurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.“

12. § 44a lautet:

„44a  
Pflegefreistellung

Dem Beamten ist eine Pflegefreistellung unter sinngemäßer Anwendung von § 50 NÖ LBG zu gewähren.“

13. § 44c lautet:

„§ 44c  
Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder  
eines pflegebedürftigen Angehörigen

Dem Beamten ist auf Antrag eine Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen unter sinngemäßer Anwendung von § 51a NÖ LBG zu gewähren.“

14. In § 52 Abs. 2 wird die Wortfolge „zugleich mit den für den kommenden“ durch die Wortfolge „spätestens mit den für den zweitfolgenden“ ersetzt.

15. In § 54 Abs. 6 Z. 1 wird die Wortfolge „oder wegen Familienhospizfreistellung nach § 44b Abs. 1 Z. 2“ durch die Wortfolge „, wegen Familienhospizfreistellung nach § 44b Abs. 1 Z. 2 oder wegen Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 44c“ ersetzt.

16. In § 76a Abs. 3 Z. 1 wird nach dem Wort „ermitteln“ die Wortfolge „, wobei anstelle der besoldungsrechtlichen Stellung die tatsächliche Besoldung maßgeblich ist“ eingefügt.
17. In § 76a Abs. 3a wird das Zitat „§ 44b Abs. 1 Z. 1“ durch das Zitat „§ 19 Abs. 5 oder § 44b Abs. 1 Z. 1“ ersetzt.
18. In § 181 wird das Zitat „§§ 15, 49 Abs. 7 und 9, 50 Abs. 9, 55, 80 Abs. 2 mit Ausnahme von lit. b, 80e Abs. 1 und 2, 81 Abs. 1, 2 und 4, 82 bis 82f, 84 mit Ausnahme des Abs. 4 Z. 3 lit. b, 85 bis 87, 88 hinsichtlich des überlebenden Ehegatten, 89, 91, 92 bis 94.“ durch das Zitat „§§ 15, 49 Abs. 7 und 9, 50 Abs. 9, 55, 80 Abs. 2 mit Ausnahme von lit. b, 80e Abs. 1 und 2, 81 Abs. 1, 2 und 4, 82 bis 94.“ ersetzt.
19. In § 182 wird die Überschrift „Umgesetzte EG-Richtlinien“ durch die Überschrift „Umgesetzte EU-Richtlinien“ ersetzt.
20. In § 182 wird das Wort „Gemeinschaft“ durch das Wort „Union“ ersetzt.
21. In § 182 werden folgende Z. 12 und 13 angefügt:
  - „12. Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauches und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates, ABI.Nr. L 335 vom 17. Dezember 2011, S 1.
  13. Richtlinie 2013/25/EU des Rates vom 13. Mai 2013 zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich des Niederlassungsrechts und des freien Dienstleistungsverkehrs aufgrund des Beitritts der Republik Kroatien, ABI.Nr. L 158 vom 10. Juni 2013, S 368.“
22. § 185 lautet:

„§ 185  
Verweisungen

Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Allgemeines Pensionsgesetz, BGBl. I Nr. 142/2004 i.d.F. BGBl. I Nr. 138/2013
  2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.F. BGBl. I Nr. 32/2014
  3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 161/2013
  4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 210/2013
  5. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 i.d.F. BGBl. I Nr. 184/2013
  6. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 8/2014
  7. Pensionsgesetz 1965, BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. I Nr. 138/2013
  8. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 33/2013“
23. In Art. XXVI der Anlage B entfällt das Datum „1. Jänner 2015“.
24. Art. XXXIII Abs. 6 der Anlage B lautet:  
„(6) Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses oder im Falle einer Ruhestandsversetzung vor dem 1. Jänner 2015 gebührt eine Urlaubsabgeltung nach § 41 Abs. 9 nur auf Antrag und ist der Zeitraum von 3. Mai 2012 bis zum Tag der

Kundmachung dieser Bestimmung nicht in den Lauf der Verjährungsfrist gemäß § 52 Abs. 8 einzurechnen.“

25. In Art. XXXIII der Anlage B wird folgender Abs. 7 angefügt:  
„(7) Auf einen Beamten, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2015 aufgelöst wurde, ist § 22a in der Fassung LGBl. 2200-77 weiterhin anzuwenden.“

## Artikel II

1. Artikel I tritt mit dem der Kundmachung nächstfolgenden Tag in Kraft.
2. Abweichend von Z. 1 treten die Bestimmungen des Art. I Z. 9 und 24 rückwirkend mit 2. August 2004 in Kraft.“

## **1. Allgemeine Stellungnahmen:**

- Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst:

Da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden, bestehen gegen die übermittelten Entwürfe aus unserer Sicht keine Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

Seitens der Landespersonalvertretung wird zum vorliegenden Begutachtungsentwurf folgendermaßen Stellung genommen:

Hinsichtlich der Bildungsfreistellung werden die Bestrebungen des Dienstgebers zur Deregulierung mit dem Hinweis auf die rein deklarative Wirkung der vorliegenden Bestimmung zur Kenntnis genommen.

Durch den Entfall der Bestimmung zur Bildungsfreistellung basiert die Bildungsfreistellung zukünftig auf Grundlage der Bestimmungen zum Sonderurlaub und die Bildungsteilzeit wird auf Grundlage der allgemeinen Bestimmungen zur Teilzeit gewährt. Eine Möglichkeit von Bildungsteilzeit und Bildungsfreistellung ist somit unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen jederzeit möglich.

Im Pensionsrecht soll insbesondere hinsichtlich der Abschlagssituation bei der Versetzung in den Ruhestand im Pensionskorridor nach der DPL 1972 eine ausschleifende Übergangsregel festgelegt werden.

Bei der Novellierung der Pflegefreistellung wurden Großteils die Bestimmungen des Bundes übernommen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen bzw. umgesetzt.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime:

Der Entfall der gesetzlichen Bestimmungen über die Bildungsfreistellung ist für uns mit der angeführten Begründung in Ordnung. Wichtig für Bedienstete im Kliniken- und Heimbereich ist die Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung. Wenn dies auch ohne gesetzliche Grundlagen möglich ist und dies zu einer Deregulierung der dienstrechtlichen Bestimmungen führt, ist dies für uns zu begrüßen. Auch die Bildungsteilzeit wird sehr stark nachgefragt. Wenn die Genehmigung dieses „neuen“ Instrumentes auch ohne Änderungen in den Dienstrechtsgesetzen möglich ist, wäre das für uns zu begrüßen.

Bei den übrigen Punkten wird auf die Stellungnahme der Landespersonalvertretung verwiesen:

Im Pensionsrecht soll insbesondere hinsichtlich der Abschlagssituation bei der Versetzung in den Ruhestand im Pensionskorridor nach der DPL 1972 eine ausschleifende Übergangsregel festgelegt werden.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen bzw. umgesetzt.

- Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich:

Der Gemeindevertreterverband der VP NÖ bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Entwürfe und teilt dazu mit, dass keine Bedenken gegen die beabsichtigten Gesetzesänderungen bestehen.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird gemäß § 12 Abs. 7 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 zu den vorliegenden Änderungsentwürfen der obigen Landesgesetze folgende Stellungnahme abgegeben:

Die Einführung des Instruments der Pflegekarenz und Pflegezeit sowie eines 3. Pflegeatbestandes zur Pflegefreistellung zur Begleitung eines erkrankten Kindes bei stationärem Aufenthalt bis zum 10. Lebensjahr, wird ausdrücklich begrüßt.

Die Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“, indem der konkrete Beginn und die Dauer nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubs mitgeteilt werden muss (statt bisher 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin), wird ebenfalls ausdrücklich begrüßt.

Die o.a. Änderungen stellen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen dar.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Der NÖ Monitoringausschuss erstattet gemäß § 4 Abs. 1 Zif. 2 NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291, folgende Stellungnahme zu den oben genannten Entwürfen von Dienstrechtsgesetzen:

- Pflegekarenz, Pflegezeit

Die Einführung einer Pflegekarenz und Pflegezeit, sowie eines 3. Pflegeatbestandes (Pflegefreistellung zur Begleitung eines erkrankten Kindes bei stationärem Aufenthalt bis zum 10. Lebensjahr) wird ausdrücklich begrüßt.

- Papamonat

Die Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“, indem der konkrete Beginn und die Dauer nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes mitgeteilt werden muss (statt bisher 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin), wird ebenfalls ausdrücklich begrüßt.

Die o.a. Änderungen stellen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen dar.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- Gewerkschaft öffentlicher Dienst:

Seitens des Landesvorstandes der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird zum vorliegenden Begutachtungsentwurf wie folgt Stellung genommen:

Hinsichtlich der Bildungsfreistellung werden die Bestrebungen des Dienstgebers zur Deregulierung mit dem Hinweis auf die rein deklarative Wirkung der vorliegenden

Bestimmung zur Kenntnis genommen.

Durch den Entfall der Bestimmung zur Bildungsfreistellung basiert die Bildungsfreistellung zukünftig auf Grundlage der Bestimmungen zum Sonderurlaub und die Bildungsteilzeit wird auf Grundlage der allgemeinen Bestimmungen zur Teilzeit gewährt.

Eine Möglichkeit von Bildungsteilzeit und Bildungsfreistellung ist somit unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen jederzeit möglich.

Im Pensionsrecht soll insbesondere hinsichtlich der Abschlagssituation bei der Versetzung in den Ruhestand im Pensionskorridor nach der DPL 1972 eine ausschleifende Übergangsregel festgelegt werden.

Bei der Novellierung der Pflegefreistellung wurden Großteils die Bestimmungen des Bundes übernommen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen bzw. umgesetzt.

- Kammer für Arbeiter u. Angestellte für NÖ - Zentrale Wien:

Änderungen der DLP 1972:

Zunächst wird begrüßt, dass die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit für Landesbeamte nach dem Vorbild des Bundes eingeführt worden sind, ebenso die Adaptierung der Bestimmungen zur Pflegefreistellung und Erleichterung der Inanspruchnahme des Papamonats.

Die Änderung der Regelung zur Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungskosten gemäß § 22a DLP wird von der gefertigten Kammer insoweit begrüßt, als die von der gefertigten Kammer seit langen erhobene Forderung nach verfassungsrechtskonformer Aliquotierung des Ersatzes der Aus- und Weiterbildungskosten nunmehr endlich gesetzlich geregelt ist.

Kritisch gesehen wird, dass der Begriff der Aus- und Weiterbildungskosten im Gesetz nicht definiert ist. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich verweist auf die Bestimmung im AVRAG für Privatangestellte, die nur die Ausbildungskosten rückerstattungsfähig macht, die dem „Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann - Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.“ Die Bestimmungen in der Dienstpragmatik sehen aber keinerlei Einschränkungen vor, welche Kosten nun zu ersetzen sind, vielmehr sind generell alle Aus- und Weiterbildungskosten zu ersetzen die den Betrag von 2.500,- € übersteigen. Die gefertigte Arbeiterkammer weist darauf hin, dass dieser weite Begriff wohl auch dazu geeignet ist, die Erwerbsfreiheit der Beamten zu beschränken und damit wohl verfassungsrechtlich bedenklich ist.

Begrüßt wird ebenfalls die auf Grund der Verfassungsrechtsentscheidung notwendig gewordene Einführung einer Urlaubsabgeltung auch für Beamte.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Hinsichtlich der Bemerkung, dass im Gesetz der Begriff der Aus- und Weiterbildungskosten nicht definiert sei, wird festgehalten:

Der von diesem Entwurf nicht betroffene § 22a Abs. 4 DPL 1972 (gleichlautend auch § 94 Abs. 4 NÖ LBG und §60a Abs. 4 LVBG) beinhaltet eine hinreichende Definition der zu ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten. Einschulungskosten sind in § 22a Abs. 4 DPL 1972 nicht aufgelistet. Die im Rahmen des „Trainings on the job“ entstehenden Einschulungskosten (z.B. Entgeltfortzahlung für die Zeit, in der der Bedienstete durch

Kollegen in sein konkretes Tätigkeitsfeld eingeschult wird) sind daher dem Land NÖ nicht zu ersetzen.

Weder der Verfassungsdienst des Landes noch der Verfassungsdienst des Bundes teilten im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zu den Gesetzesentwürfen, durch die die gegenständlichen Aus- und Weiterbildungskostenersatzbestimmungen eingeführt wurden, verfassungsrechtliche Bedenken zu diesen Bestimmungen mit.

- Landesverwaltungsgericht Niederösterreich:

Aus der Sicht des Wirkungsbereichs des Landesverwaltungsgerichtes Niederösterreich gibt es zum Entwurf selbst keinen Anlass zu Bemerkungen. Bereits zur geltenden Rechtslage angemerkt werden darf jedoch, dass eine Entscheidungsfrist von nur einem Monat in Disziplinarangelegenheiten aufgrund der Zuständigkeit eines mit Laienrichtern besetzten Senates (die voraussetzungsgemäß einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen und daher nicht zu jeder Zeit verfügbar sind) und der regelmäßig erforderlichen öffentlichen mündlichen Verhandlung samt vor- und nachbereitenden Senatssitzungen sehr kurz erscheint. Es darf daher angeregt werden, die Novelle zu nutzen, um die Frist – in Anbetracht der sachlich begründeten Notwendigkeit einer raschen Entscheidung angemessen, beispielsweise auf zwei Monate – zu verlängern.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen. Die Umsetzung der Anmerkung zur geltenden Rechtslage wird in einer der folgenden Novellen geprüft werden.

## **2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:**

### **Zu Ziffer 4:**

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflegezeit als auch bei der Pflegekarenz geregelt. Aus Sicht der Landespersonalvertretung sind gleichartige Bestimmungen vorzusehen bzw. im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung entsprechende Grundsätze über die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 19 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit vor.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflegezeit als auch -karenz geregelt. Wir ersuchen daher um Übernahme der bundesrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Pflegekarenz bzw. -zeit in vollem Umfang, wie dies auch beim Bund geregelt ist.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 19 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit vor.

- Gewerkschaft öffentlicher Dienst:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflegezeit als auch bei der Pflegekarenz geregelt. Aus Sicht der Landespersonalvertretung sind gleichartige Bestimmungen vorzusehen bzw. im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung entsprechende Grundsätze über die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 19 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit vor.

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

Zu Art. I Z 4 (§ 25 Abs. 5):

Gemäß § 25 Abs. 1 des niederösterreichischen Landes-Bedienstetengesetzes haben *„Bedienstete, die für ein minderjähriges Kind oder für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu sorgen haben, (...) Anspruch auf Herabsetzung bis auf die Hälfte der Normalleistung“*.

Die hiervon abweichende lex specialis, welche im Zuge dieser Novelle geschaffen werden soll (Reduktion der Arbeitszeit in Analogie zu den bundesgesetzlichen Regelungen auf bis zu einem Viertel der Normalleistung), ist in vorliegendem Entwurf in Abs. 5 vorgesehen. Es wird im Sinne einer leichteren Lesbarkeit, Verständlichkeit und somit Rechtssicherheit für die betroffenen Personen eine eventuelle Schaffung eines Absatzes 1a im § 25 anstelle des Abs. 5 angeregt.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Die Schaffung eines Absatzes 1a im § 19 DPL 1972 würde der bestehenden Systematik der DPL 1972 nicht entsprechen.

Des Weiteren sind gemäß § 14d Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, *„Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, ... unzulässig.“*

Demgemäß gebührt in systemimmanenter Weise gemäß § 21c Abs. 2 BPGG *„das für den ersten Monat der Pflegezeit ermittelte tägliche Pflegekarenzgeld (...) für die gesamte Dauer der Pflegezeit.“*

Wiewohl eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegezeit entsprechend den Ausführungen in den erläuternden Bemerkungen nicht zulässig sein soll, wird zur Klarstellung auf obgenannte Vorgangsweise gemäß § 21c Abs. 2 BPGG hingewiesen und eine eventuelle Klarstellung im Gesetzestext angeregt.

Der Anregung wurde entsprochen.

Die Ausführungen zu Art. I Z 4 und 16 sind auch für den Anwendungsbereich des Niederösterreichischen Landes-Vetragsbedienstetengesetzes und der Dienstpragmatik der Landesbeamten von Bedeutung, die Im Hinblick auf die Regelungen betreffend Pflegekarenz bzw. Pflegezeit auf die Bestimmungen des gegenständlichen Entwurfes verweisen.

### **Zu Ziffer 13:**

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

Hinsichtlich der maximalen Dauer der Pflegekarenz gibt es einen gravierenden Unterschied zu den bundesrechtlichen Bestimmungen. Bei einer Pflegekarenz ab der Pflegestufe 3 kann eine Pflegekarenz auf unbestimmte Dauer in Anspruch genommen werden. Eine Einschränkung auf maximal 3 Monate erfolgt nur im Falle der Pflege von Dementen und minderjährigen Personen ab der Pflegestufe 1.

Bei dem vorliegenden Entwurf ist auch die Pflegekarenz bei Personen ab der Pflegestufe 3 auf maximal 3 Monate beschränkt. In den Erläuterungen wird auf die maximale Bezugsdauer des Pflegekarenzgeldes verwiesen und die Beschränkung auf maximal 3 Monate damit begründet.

Aus Sicht der LPV ist ein Zusammenhang mit dem Pflegekarenzgeld – wie auch beim Bund – NICHT notwendig. Bei der Gewährung einer Pflegekarenz sollte die Möglichkeit der Pflege durch einen nahen Angehörigen im Mittelpunkt stehen. In einer Pflegekarenz von maximal 3 Monaten könnte nur eine vorübergehende Pflege durchgeführt und eine „Abschiebung“ in ein Pflegeheim vorbereitet werden. Eine dauerhafte Pflege eines nahen Angehörigen in der

gewohnten Umgebung wäre somit nicht möglich. Um auch eine längerfristige Pflege eines nahen Angehörigen zu ermöglichen, wird die Entfernung der Beschränkung – in Analogie zu den bundesrechtlichen Bestimmungen – gefordert.

Hinsichtlich der etwaig zu erwartender Kosten wird auf den gerade in Begutachtung befindlichen Gesetzesentwurf des Landes Steiermark hingewiesen, wonach mit der Ausweitung der Karenz zur Pflege und die Schaffung einer Pflegezeit keine nennenswerten Mehrkosten zu erwarten sind. Da sich keine nennenswerten Mehrkosten ergeben, wird die komplette Übernahme der Bundesregel beantragt.

Nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat wurde der Anregung nicht entsprochen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, sollen „nur“ die auch vom Bund mit der Dienstrechtsnovelle 2013 im Bereich der Pflegekarenz gesetzten Maßnahmen umgesetzt werden. Die im Zuge der 1. Dienstrechtsnovelle 2009 des Bundes eingeführte zeitlich unbegrenzte Pflegekarenz, die beim Bund bei 100 angenommenen Fällen pro Jahr alleine nur im Bereich der Pensionen jährliche Mehrkosten von 0,4 Mio. verursachen wird (dazu kommen noch die nicht näher bezifferten Kosten durch die Anrechnung der Karenz zur Hälfte auf die Vorrückung), soll daher nicht umgesetzt werden.

Mit der zeitlich befristeten Karenz soll den Bediensteten nunmehr die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie reagieren zu können. Während dieser Karenz kann auch eine allenfalls benötigte längerfristige Pflege organisiert werden, die auch in der vertrauten häuslichen Umgebung der zu pflegenden Person erfolgen kann und nicht automatisch durch eine „Abschiebung in ein Pflegeheim“ bewerkstelligt werden muss. Um auch bei einem längerfristigen Pflegebedarf von nahen Angehörigen eine „Abschiebung in ein Pflegeheim“ möglichst zu vermeiden, hat das Land NÖ bereits vor geraumer Zeit eine Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes wegen eines Pflegebedarfs mit Rechtsanspruch geschaffen (siehe u.a. § 25 Abs. 1 NÖ LBG).

Da nach wie vor die häusliche Pflege überwiegend von Frauen vorgenommen wird, soll mit dem weiterhin ausschließlichen Vorsehen einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung die wirtschaftliche Selbständigkeit von berufstätigen Frauen eher gewahrt werden als dies bei einer unbefristeten Pflegekarenz und gänzlichem Entfall des Entgeltes der Fall wäre.

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflegezeit als auch bei der Pflegekarenz geregelt. Aus Sicht der Landespersonalvertretung sind gleichartige Bestimmungen vorzusehen bzw. im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung entsprechende Grundsätze über die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 51a Abs. 6 NÖ LBG sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegekarenz vor.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime:

Hinsichtlich der maximalen Dauer der Pflegekarenz gibt es einen wesentlichen Unterschied zu den bundesrechtlichen Bestimmungen. Bei einer Pflegekarenz ab der Pflegestufe 3 kann eine Pflegekarenz auf unbestimmte Dauer in Anspruch genommen werden. Eine Einschränkung auf maximal 3 Monate erfolgt nur im Falle der Pflege von Dementen und minderjährigen Personen ab der Pflegestufe 1. Bei dem vorliegenden Entwurf ist auch die Pflegekarenz bei Personen ab der Pflegestufe 3 auf maximal 3 Monate beschränkt.

Nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat wurde der Anregung nicht entsprochen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, sollen „nur“ die auch vom Bund mit der Dienstrechtsnovelle 2013 im Bereich der Pflegekarenz gesetzten Maßnahmen umgesetzt werden. Die im Zuge der 1. Dienstrechtsnovelle 2009 des Bundes eingeführte zeitlich unbegrenzte Pflegekarenz, die beim Bund bei 100 angenommenen Fällen pro Jahr alleine nur im Bereich der Pensionen jährliche Mehrkosten von 0,4 Mio. verursachen wird (dazu kommen noch die nicht näher bezifferten Kosten durch die Anrechnung der Karenz zur Hälfte auf die Vorrückung), soll daher nicht umgesetzt werden.

Mit der zeitlich befristeten Karenz soll den Bediensteten nunmehr die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie reagieren zu können. Während dieser Karenz kann auch eine allenfalls benötigte längerfristige Pflege organisiert werden, die auch in der vertrauten häuslichen Umgebung der zu pflegenden Person erfolgen kann und nicht automatisch durch eine „Abschiebung in ein Pflegeheim“ bewerkstelligt werden muss. Um auch bei einem längerfristigen Pflegebedarf von nahen Angehörigen eine „Abschiebung in ein Pflegeheim“ möglichst zu vermeiden, hat das Land NÖ bereits vor geraumer Zeit eine Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes wegen eines Pflegebedarfs mit Rechtsanspruch geschaffen (siehe u.a. § 25 Abs. 1 NÖ LBG).

Da nach wie vor die häusliche Pflege überwiegend von Frauen vorgenommen wird, soll mit dem weiterhin ausschließlichen Vorsehen einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung die wirtschaftliche Selbständigkeit von berufstätigen Frauen eher gewahrt werden als dies bei einer unbefristeten Pflegekarenz und gänzlichem Entfall des Entgeltes der Fall wäre.

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflgeteilzeit als auch -karenz geregelt. Wir ersuchen daher um Übernahme der bundesrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Pflegekarenz bzw. -teilzeit in vollem Umfang, wie dies auch beim Bund geregelt ist.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 51a Abs. 6 NÖ LBG sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegekarenz vor.

- Gewerkschaft öffentlicher Dienst:

Hinsichtlich der maximalen Dauer der Pflegekarenz gibt es einen gravierenden Unterschied zu den bundesrechtlichen Bestimmungen. Bei einer Pflegekarenz ab der Pflegestufe 3 kann eine Pflegekarenz auf unbestimmte Dauer in Anspruch genommen werden. Eine Einschränkung auf maximal 3 Monate erfolgt nur im Falle der Pflege von Dementen und minderjährigen Personen ab der Pflegestufe 1.

Bei dem vorliegenden Entwurf ist auch die Pflegekarenz bei Personen ab der Pflegestufe 3 auf maximal 3 Monate beschränkt. In den Erläuterungen wird auf die maximale Bezugsdauer des Pflegekarenzgeldes verwiesen und die Beschränkung auf maximal 3 Monate damit begründet.

Aus Sicht der GÖD ist ein Zusammenhang mit dem Pflegekarenzgeld – wie auch beim Bund – nicht notwendig. Bei der Gewährung einer Pflegekarenz sollte die Möglichkeit der Pflege durch einen nahen Angehörigen im Mittelpunkt stehen. In einer Pflegekarenz von maximal 3 Monaten könnte nur eine vorübergehende Pflege durchgeführt und eine „Abschiebung“ in ein Pflegeheim vorbereitet werden. Eine dauerhafte Pflege eines nahen Angehörigen in der gewohnten Umgebung wäre somit nicht möglich.

Um auch eine längerfristige Pflege eines nahen Angehörigen zu ermöglichen, wird die Entfernung der Beschränkung – in Analogie zu den bundesrechtlichen Bestimmungen – gefordert.

Hinsichtlich der etwaig zu erwartender Kosten wird auf den gerade in Begutachtung befindlichen Gesetzesentwurf des Landes Steiermark hingewiesen, wonach mit der Ausweitung der Karenz zur Pflege und die Schaffung einer Pflegezeit keine nennenswerten Mehrkosten zu erwarten sind. Da sich keine nennenswerten Mehrkosten ergeben, wird die komplette Übernahme der Bundesregel beantragt.

Nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat wurde der Anregung nicht entsprochen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, sollen „nur“ die auch vom Bund mit der Dienstrechtsnovelle 2013 im Bereich der Pflegekarenz gesetzten Maßnahmen umgesetzt werden. Die im Zuge der 1. Dienstrechtsnovelle 2009 des Bundes eingeführte zeitlich unbegrenzte Pflegekarenz, die beim Bund bei 100 angenommenen Fällen pro Jahr alleine nur im Bereich der Pensionen jährliche Mehrkosten von 0,4 Mio. verursachen wird (dazu kommen noch die nicht näher bezifferten Kosten durch die Anrechnung der Karenz zur Hälfte auf die Vorrückung), soll daher nicht umgesetzt werden.

Mit der zeitlich befristeten Karenz soll den Bediensteten nunmehr die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie reagieren zu können. Während dieser Karenz kann auch eine allenfalls benötigte längerfristige Pflege organisiert werden, die auch in der vertrauten häuslichen Umgebung der zu pflegenden Person erfolgen kann und nicht automatisch durch eine „Abschiebung“ in ein

Pflegeheim“ bewerkstelligt werden muss. Um auch bei einem längerfristigen Pflegebedarf von nahen Angehörigen eine „Abschiebung in ein Pflegeheim“ möglichst zu vermeiden, hat das Land NÖ bereits vor geraumer Zeit eine Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes wegen eines Pflegebedarfes mit Rechtsanspruch geschaffen (siehe u.a. § 25 Abs. 1 NÖ LBG).

Da nach wie vor die häusliche Pflege überwiegend von Frauen vorgenommen wird, soll mit dem weiterhin ausschließlichen Vorsehen einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung die wirtschaftliche Selbständigkeit von berufstätigen Frauen eher gewahrt werden als dies bei einer unbefristeten Pflegekarenz und gänzlichem Entfall des Entgeltes der Fall wäre.

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pflgeteilzeit als auch bei der Pflegekarenz geregelt. Aus Sicht der Landespersonalvertretung sind gleichartige Bestimmungen vorzusehen bzw. im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung entsprechende Grundsätze über die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflgeteilzeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 51a Abs. 6 NÖ LBG sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pflegekarenz vor.

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

Zu Art. I Z 16 (§ 51a Abs. 3):

Gemäß dem geplanten § 51a Abs. 3 des niederösterreichischen Landes-Bedienstetengesetzes ist eine Freistellung unter Entfall der Bezüge gemäß Abs. 1 Z 1 (Anm.: zur Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern, für die eine erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird) in jedem Fall spätestens zwei Monate vor Beginn der Freistellung zu melden. Eine Freistellung zur Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen mit einem Pflegegeld der Stufe 3 bzw. der Stufe 1 (bei minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen) ist jedoch ohne eine zweimonatige Voranmeldung möglich. Obgleich der Bezug eines Pflegegeldes der Stufe 1 bei minderjährigen Personen Voraussetzung für den Bezug eines Pflegekarenzgeldes ist, so kommt es durch vorliegende Bestimmung zum einen zu einer Ungleichbehandlung der beiden Personenkreise (Minderjährige mit einem Pflegegeld der Stufe 1 im Vergleich mit Minderjährigen, für die eine erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird) sowie erscheint zum anderen auch die Erfüllung des in den Erläuterungen ausgeführten Zweckes strittig („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.“). Da es sich jedoch um eine bestehende Bestimmung handelt, wird angeregt, analog zu den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes bzw. des Beamten-Dienstrechtsgesetzes eine zweimonatige Vorankündigung nur für jene Freistellungen zur Pflege von Kindern mit einer erhöhten Familienbeihilfe zu normieren, welche eine geplante Dauer von mehr als drei Monaten haben.

Die Ausführungen zu Art. I Z 4 und 16 sind auch für den Anwendungsbereich des Niederösterreichischen Landes-Vetragsbedienstetengesetzes und der Dienstpragmatik der

Landesbeamten von Bedeutung, die Im Hinblick auf die Regelungen betreffend Pflegekarenz bzw. Pflegezeit auf die Bestimmungen des gegenständlichen Entwurfes verweisen.

Der Anregung wurde entsprochen.