AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A

Kennzeichen	Frist	DVR: 0059986
LAD2-GV-38/156-2014		

Bezug	Bearbeiter	(0 27 42) 9005	Durchwahl	Datum
	Mag. Edgar Menigat		13887	07. Oktober 2014

Betrifft
Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG); Motivenbericht

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 08.10.2014
Ltg.-**479/L-1/1-2014**
R- u. V-Ausschuss

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

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

1. Einführung der Instrumente der Pflegekarenz und der Pflegeteilzeit
2. Adaptierung der Bestimmungen zur Pflegefreistellung
3. Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“

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

Zu. 2.: Die Bestimmungen zur Pflegefreistellung sollen nach dem Vorbild des Bundes, unter anderem durch die Einführung eines 3. Pflegetatbestandes (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).

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

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist nicht vorgesehen.

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

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Einführung einer Pflegekarenz und die Schaffung einer Pflegeteilzeit 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. Pflegeteilzeit gebührende Pflegekarenzgeld ist auch für die Landesbediensteten bereits durch die Regelungen des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, abgedeckt.

(2) Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 (§ 1 Abs. 5):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die bereits schon bisher auf Vertragsbedienstete nach dem LVBG zur Anwendung gekommenen Festlegungen über die automationsunterstützte Datenverarbeitung nunmehr durch einen Verweis auf § 97 Abs. 1 NÖ LBG geregelt werden.

Zu Art. I Z. 2 (§ 27 Abs. 5):

In Angleichung an die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), insbesondere an § 14d, soll auch den vertraglichen Bediensteten des Landes die Möglichkeit einer teilweisen Dienstfreistellung zur Pflege (Pflegeteilzeit) geschaffen werden. Dies kann auf Antrag der vertraglichen Bediensteten gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für eine Pflegeteilzeit vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pflegeteilzeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf. Eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegeteilzeit ist nicht zulässig.

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

Zu Art. I Z. 3, 4 und 5 (§ 44 Abs. 4):

Siehe die Erläuterungen zu den §§ 49c und 49e.

Zu Art. I Z. 6 (§ 49 Abs. 6):

Durch die Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) in den NÖ Landesdienstrechten im Jahr 2011 wurde eine Gleichstellung von Vätern und Müttern dahingehend bewirkt, dass nunmehr auch Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes ein Karenzurlaub ermöglicht wird.
Um die Inanspruchnahme des „Papamonats“ 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).
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. 7 (§ 49a)

Im Sinne einer Deregulierung des NÖ Landesdienstrechtes sollen nach der Anordnung des § 49a auf Vertragsbedienstete nach dem LVBG, LGBl. 2300, 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. Pflegetatbestandes:
   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 anderseits 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. 8 (§ 49c)

Die Bestimmungen zur Bildungsfreistellung waren bisher nur von deklarativer Bedeutung, da Vertragsbedienstete durch ein VfGH- Erkenntnis vom 20. Juni 2001, B 1960/99, und

auf Grund der bereits vorhandenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes bereits Anspruch auf Weiterbildungsgeld hatten.
Zum Zweck der Deregulierung des NÖ Dienstrechtes sollen nunmehr die gesetzlichen Bestimmungen zur Bildungsfreistellung entfallen.
Ausdrücklich wird festgehalten, dass dieser Entfall jedoch nicht dem Abschluss einer Bildungsfreistellung bzw. einer Bildungsteilzeit entgegenstehen soll.
Vielmehr soll es unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Bildungsfreistellung bzw. zur Bildungsteilzeit (§§ 11 und 11a AVRAG) und durch die Anwendung der vorhandenen dienstrechtlichen Institute (Sonderurlaub bzw. Teilzeitbeschäftigung zum Zweck der Weiterbildung) Vertragsbediensteten weiterhin ermöglicht werden, eine Bildungsfreistellung bzw. Bildungsteilzeit mit Weiterbildungsgeld (§ 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz) in Anspruch nehmen zu können.

Zu Art. I Z. 9 (§ 49e)

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 Pflegeteilzeit 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 Pflegeteilzeit 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. Pflegeteilzeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit 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 vertraglichen Bediensteten nach dem LVBG 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 (§ 51a) erfolgen.

Zu Art. I Z. 10 (§ 60a Abs. 1):

Überschreiten die vom Land NÖ aufgewendeten Aus- uns Weiterbildungskosten im Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses den Gesamtbetrag von € 2.500,-- sind diese Aus- uns Weiterbildungskosten durch die vertraglichen Bediensteten 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. 11 (§ 63 Abs. 3):

Es soll eine Klarstellung dahingehend erfolgen, als der bereits in den anderen NÖ Landesdienstrechten (NÖ LBG, DPL 1972 und NÖ LVGG) seit dem Jahr 2013 vorgesehene dienstrechtliche Amtsverlust (Beendigung des Dienstverhältnis von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung und zwar unabhängig vom Strafausmaß) auch bei Vertragsbediensteten nach dem LVBG zur Anwendung kommen soll.

Zu Art. I Z. 12 (§ 71 Abs. 16):

Die neue Rechtslage über den Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten (§ 60a) soll aus Gründen der Rechtssicherheit auf Vertragsbedienstete zur Anwendung kommen, deren Dienstverhältnis erst ab dem Jahr 2015 endet.

Zu Art. I Z. 13, 14 und 15 (§ 72):

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

Inhaltich 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.

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