

## **SYNOPSIS**

### **zum Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)**

#### **Der Entwurf zum Landes-Vertragsbedienstetengesetz**

**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 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes**

Das Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl. 2300, wird wie folgt geändert:

#### **Artikel I**

1. In § 27 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 Vertragsbedienstete 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 § 49e in Verbindung mit 51a NÖ LBG über die Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen sinngemäß anzuwenden.“
  
2. In § 44 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „einer Bildungsfreistellung,“.
  
3. In § 44 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „der Bildungsfreistellung,“.

4. In § 44 Abs. 4 wird zweimal nach der Wortfolge „Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes“ die Wortfolge „oder eines pflegebedürftigen Angehörigen“ eingefügt.

5. § 45 lautet:

„§ 45  
Urlaubsabgeltung

Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsabgeltung unter sinngemäßer Anwendung von § 93 NÖ LBG. Dabei tritt an die Stelle des Ausdruckes „Dienstbezuges“ der Ausdruck „Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage und Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200,“. Eine Urlaubsabgeltung steht nicht zu, wenn eine solche bereits nach § 45 in der Fassung LGBl. 2300-51 gewährt wurde.“

6. § 49 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Vertragsbedienstete 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 Vertragsbedienstete spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände unverzüglich darzulegen. Dieser Sonderurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.“

7. § 49a lautet:

„49a  
Pflegefreistellung

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

8. § 49c entfällt.

9. § 49e lautet:

„§ 49e

Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder  
eines pflegebedürftigen Angehörigen

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

10. In § 60a 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.“

11. § 63 Abs. 3 lautet:

„(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen einen Vertragsbediensteten ergangen, das bei einem Beamten

1. den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge hätte oder
2. gemäß § 25 Abs. 1 lit. c DPL 1972 zu einer Entlassung des Beamten führen würde,

so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde. Dies ist für aus der Auflösung des Dienstverhältnisses resultierende Ansprüche einer Entlassung gemäß Abs. 2 gleichzuhalten. Das Dienstverhältnis endet auch dann, wenn die Rechtsfolge der Verurteilung bedingt nachgesehen wurde.“

12. § 71 Abs. 16 lautet:

„(16) Auf Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2015 beendet

wurde, ist § 60a in der Fassung LGBl. 2300-51 weiterhin anzuwenden.“

13. In § 72 wird die Überschrift „Umgesetzte EG-Richtlinien“ durch die Überschrift „Umgesetzte EU-Richtlinien“ ersetzt.
14. In § 72 wird das Wort „Gemeinschaft“ durch das Wort „Union“ ersetzt.
15. In § 72 werden folgende Z. 10 und 11 angefügt:
  - „10. 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.
  11. 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.“

## Artikel II

Artikel I tritt mit dem der Kundmachung nächstfolgenden Tag 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.

Hinsichtlich des Entwurfes zur Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes wird angemerkt, dass eine Untergliederung in Artikel entfallen könnte.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Untergliederung in Artikel ist entfallen.

- 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.

- 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.

- 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. Pflegezeitbestandes 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. Pflegezeitbestandes (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.

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

Änderung des LVBG:

Auch hier werden die Änderung der Pflegezeit und die Erweiterung der Pflegefreistellung positiv angemerkt, ebenso die Bestimmung über das Papamonat.

Bei der Änderung des § 60a Aus- und Weiterbildungskosten wird ebenfalls auf die kritischen Anmerkungen zur Dienstpragmatik und zum Landesbedienstetengesetz verwiesen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Der von diesem Entwurf nicht betroffene § 60a Abs. 4 LVBG (gleichlautend auch § 94 Abs. 4 NÖ LBG und § 22a Abs. 4 DPL 1972) beinhaltet eine hinreichende Definition der ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten. Einschulungskosten sind in § 60a Abs. 4 LVBG 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 1:

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pfl egeteilzeit 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 Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 27 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pfl egeteilzeit vor.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pfl egeteilzeit 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.

§ 27 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pfl egeteilzeit vor.

- Gewerkschaft öffentlicher Dienst:

Bei den bundesrechtlichen Bestimmungen ist auch die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowohl bei der Pfl egeteilzeit 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 Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz festzulegen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

§ 27 Abs. 4 sieht bereits die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Pfl egeteilzeit 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 § 27 LVBG würde der bestehenden Systematik des LVBG 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 5:**

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

*Zu § 45 Urlaubsabgeltung:*

*Hier wird auf die zu § 93 LBG kritischen Anmerkungen sinngemäß verwiesen.*

Der Anregung wurde nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat im Anwendungsbereich des LVBG durch einen ersatzlosen Entfall der Änderungsanordnung Z. 5 entsprochen.

Ergänzend wird festgehalten:

Der Zweck eines Erholungsurlaubes ist, dass sich Bedienstete während einer bezahlten und zeitlich befristeten Freistellung von der Arbeitspflicht erholen und dadurch auch ihre Arbeitskraft erhalten sollen. Dieser Zweck ist nur durch den tatsächlichen Konsum von Erholungsurlaub erzielbar und ist somit auch als eine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung zu sehen. Dem gegenüber entsteht der (finanzielle)

Urlaubsabgeltungsanspruch erst in dem Moment, in dem die Bediensteten ihr (aktives) Dienstverhältnis beenden, somit zu einem Zeitpunkt, nach dem ein tatsächlicher Konsum von Erholungsurlaub nicht mehr möglich ist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch stellt daher eine ausschließlich finanzielle und keine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung dar.

Es wird daher dezidiert festgehalten, dass mit der laut Begutachtungsentwurf beabsichtigten Regelung in keinsten Weise in die weiterhin – unverändert – bestehenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes eingegriffen wurde.

Im Anwendungsbereich des NÖ LBG ist eine Differenzierung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten nur dort vorgesehen, wo dies insbesondere auf Grund verfassungsrechtlicher Vorgaben erforderlich ist (z.B. bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses). Beispielsweise wird im NÖ LBG im Vergleich zu den „alten“ Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß nicht mehr zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten differenziert.

Bei Vorliegen eines gleichen (arbeitnehmerschutzrechtlichen) Erholungsurlaubsausmaßes ist eine unterschiedlich hohe (finanzielle) Urlaubsabgeltung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten im Anwendungsbereich des NÖ LBG sachlich nicht rechtfertigbar und würde daher mit großer Wahrscheinlichkeit gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen. Da aber nach den alten Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten insbesondere punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß weiterhin differenziert wird, sollen - wie auch bei den Bundesbediensteten - die bisherigen Urlaubsabgeltungsbestimmungen bei den Vertragsbediensteten nach dem LVBG unverändert bleiben.

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

Den Änderungen hinsichtlich der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten kann in keinsten Weise zugestimmt werden. Durch die Umsetzung der Rechtssprechung durch den EuGH gibt es erstmals eine

Urlaubsabgeltung für beamtete Bedienstete. Diese Umsetzung der Rechtssprechung durch den EuGH wurde zum Anlass genommen, eine massive Verschlechterung der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten einzuführen.

Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll demnach maximal das Vierfache der Wochendienstzeit betragen. Dieses ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll auch noch im Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr reduziert werden.

Diese neue Regelung soll als Anreiz zum Urlaubsverbrauch gesehen werden. Ein Urlaubsverbrauch kann jedoch jederzeit aus dienstlichen und faktischen Gründen (Dienstposteneinsparungen, dienstliche Überlastung) unterbleiben und dann zu einem Urlaubsverfall führen.

Wollte der Dienstnehmer zwar mehr als die vierfachen der Wochendienstzeit in Urlaub gehen, um seinen Urlaub vor der Pensionierung zu verbrauchen und wurde dies durch die Dienststellenleitung nicht genehmigt, verfällt der restliche Urlaub, auf den man einen

Rechtsanspruch erworben hat.

Aus Sicht der Personalvertretung kann es nicht hingenommen werden, dass eine positive Entscheidung für beamtete Bedienstete (erstmalige Urlaubsabgeltung) zu einer massiven Verschlechterung bei sämtlichen Vertragsbediensteten führt.

Es handelt sich um keine Gleichstellung und die Bereinigung von Ungleichheiten. Der EuGH ist zu dem Erkenntnis gekommen, dass 4 Wochen Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete ein Mindestmaß darstellen.

Bei einem höheren Urlaubsausmaß handelt es sich NICHT um eine freiwillige Sozialleistung des Dienstgebers.

Ein höheres Urlaubsausmaß ist ein in ein Gesetz gegossenes Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen, welches nicht über die Hintertür ausgehebelt werden kann.

Aus diesem Grund wird die Beibehaltung der jetzigen Regelungen für Vertragsbedienstete beantragt und für beamtete Bedienstete die Übernahme der Bundesregel gefordert.

Der Anregung wurde nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat im Anwendungsbereich des LVBG durch einen ersatzlosen Entfall der Änderungsanordnung Z. 5 entsprochen.

Der Zweck eines Erholungsurlaubes ist, dass sich Bedienstete während einer bezahlten und zeitlich befristeten Freistellung von der Arbeitspflicht erholen und dadurch auch ihre Arbeitskraft erhalten sollen. Dieser Zweck ist nur durch den tatsächlichen Konsum von Erholungsurlaub erzielbar und ist somit auch als eine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung zu sehen. Dem gegenüber entsteht der (finanzielle) Urlaubsabgeltungsanspruch erst in dem Moment, in dem die Bediensteten ihr (aktives) Dienstverhältnis beenden, somit zu einem Zeitpunkt, nach dem ein tatsächlicher Konsum von Erholungsurlaub nicht mehr möglich ist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch stellt daher eine ausschließlich finanzielle und keine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung dar.

Es wird daher dezidiert festgehalten, dass mit der laut Begutachtungsentwurf beabsichtigten Regelung in keinsten Weise in die weiterhin – unverändert – bestehenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes eingegriffen wurde.

Im Anwendungsbereich des NÖ LBG ist eine Differenzierung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten nur dort vorgesehen, wo dies insbesondere auf Grund verfassungsrechtlicher Vorgaben erforderlich ist (z.B. bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses). Beispielsweise wird im NÖ LBG im Vergleich zu den „alten“ Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß nicht mehr zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten differenziert.

Bei Vorliegen eines gleichen (arbeitnehmerschutzrechtlichen) Erholungsurlaubsausmaßes ist eine unterschiedlich hohe (finanzielle) Urlaubsabgeltung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten im Anwendungsbereich des NÖ LBG sachlich nicht rechtfertigbar und würde daher mit großer Wahrscheinlichkeit gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen.

Da aber nach den alten Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten insbesondere punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß weiterhin differenziert wird, sollen - wie auch bei den Bundesbediensteten - die bisherigen Urlaubsabgeltungsbestimmungen bei den Vertragsbediensteten nach dem LVBG unverändert bleiben.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser, Landespflege- und Pensionistenheime:

Den Änderungen hinsichtlich der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten kann in keinsten Weise zugestimmt werden. Durch die Umsetzung der Rechtsprechung durch den EuGH gibt es erstmals eine Urlaubsabgeltung für beamtete Bedienstete.

Diese Umsetzung der Rechtsprechung durch den EuGH wurde zum Anlass genommen, eine massive Verschlechterung der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten einzuführen. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll demnach maximal das Vierfache der Wochendienstzeit betragen.

Diese ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll auch noch im Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr reduziert werden.

Diese neue Regelung soll als Anreiz zum Urlaubsverbrauch gesehen werden. Ein Urlaubsverbrauch kann jedoch jederzeit aus dienstlichen und faktischen Gründen (Dienstposteneinsparungen, dienstliche Überlastung) unterbleiben und dann zu einem Urlaubsverfall führen.

Wollte der Dienstnehmer zwar mehr als die vierfachen der Wochendienstzeit in Urlaub gehen, um seinen Urlaub vor der Pensionierung zu verbrauchen und wurde dies durch die Dienststellenleitung nicht genehmigt, verfällt der restliche Urlaub, auf den man einen Rechtsanspruch erworben hat.

Aus Sicht der Personalvertretung kann es nicht hingenommen werden, dass eine positive Entscheidung für beamtete Bedienstete (erstmalige Urlaubsabgeltung) zu einer massiven Verschlechterung bei sämtlichen Vertragsbediensteten führt.

Es handelt sich um keine Gleichstellung und die Bereinigung von Ungleichheiten. Der EuGH ist zu dem Erkenntnis gekommen, dass 4 Wochen Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete ein Mindestmaß darstellen.

Bei einem höheren Urlaubsausmaß handelt es sich NICHT um eine freiwillige Sozialleistung des Dienstgebers. Ein höheres Urlaubsausmaß ist ein in ein Gesetz gegossenes Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen, welches nicht über die Hintertür ausgehebelt werden kann.

Aus diesem Grund wird die Beibehaltung der jetzigen Regelungen für Vertragsbedienstete beantragt und für beamtete Bedienstete die Übernahme der Bundesregel gefordert.

Der Anregung wurde nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat im Anwendungsbereich des LVBG durch einen ersatzlosen Entfall der Änderungsanordnung Z. 5 entsprochen.

Der Zweck eines Erholungsurlaubes ist, dass sich Bedienstete während einer bezahlten und zeitlich befristeten Freistellung von der Arbeitspflicht erholen und dadurch auch ihre Arbeitskraft erhalten sollen. Dieser Zweck ist nur durch den tatsächlichen Konsum von Erholungsurlaub erzielbar und ist somit auch als eine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung zu sehen. Dem gegenüber entsteht der (finanzielle) Urlaubsabgeltungsanspruch erst in dem Moment, in dem die Bediensteten ihr (aktives)

Dienstverhältnis beenden, somit zu einem Zeitpunkt, nach dem ein tatsächlicher Konsum von Erholungsurlaub nicht mehr möglich ist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch stellt daher eine ausschließlich finanzielle und keine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung dar.

Es wird daher dezidiert festgehalten, dass mit der laut Begutachtungsentwurf beabsichtigten Regelung in keinsten Weise in die weiterhin – unverändert – bestehenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes eingegriffen wurde.

Im Anwendungsbereich des NÖ LBG ist eine Differenzierung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten nur dort vorgesehen, wo dies insbesondere auf Grund verfassungsrechtlicher Vorgaben erforderlich ist (z.B. bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses). Beispielsweise wird im NÖ LBG im Vergleich zu den „alten“ Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß nicht mehr zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten differenziert.

Bei Vorliegen eines gleichen (arbeitnehmerschutzrechtlichen) Erholungsurlaubsausmaßes ist eine unterschiedlich hohe (finanzielle) Urlaubsabgeltung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten im Anwendungsbereich des NÖ LBG sachlich nicht rechtfertigbar und würde daher mit großer Wahrscheinlichkeit gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen. Da aber nach den alten Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten insbesondere punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß weiterhin differenziert wird, sollen - wie auch bei den Bundesbediensteten - die bisherigen Urlaubsabgeltungsbestimmungen bei den Vertragsbediensteten nach dem LVBG unverändert bleiben.

- Gewerkschaft öffentlicher Dienst:

Den Änderungen hinsichtlich der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten kann in keinsten Weise zugestimmt werden.

Durch die Umsetzung der Rechtssprechung durch den EuGH gibt es erstmals eine Urlaubsabgeltung für beamtete Bedienstete.

Diese Umsetzung der Rechtssprechung durch den EuGH wurde zum Anlass genommen, eine massive Verschlechterung der Urlaubsabgeltung bei Vertragsbediensteten einzuführen.

Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll demnach maximal das Vierfache der Wochendienstzeit betragen.

Diese ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß soll auch noch im Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr reduziert werden.

Diese neue Regelung soll als Anreiz zum Urlaubsverbrauch gesehen werden. Ein Urlaubsverbrauch kann jedoch jederzeit aus dienstlichen und faktischen Gründen (Dienstposteneinsparungen, dienstliche Überlastung) unterbleiben und dann zu einem Urlaubsverfall führen.

Wollte der Dienstnehmer zwar mehr als die vierfachen der Wochendienstzeit in Urlaub gehen, um seinen Urlaub vor der Pensionierung zu verbrauchen und wurde dies durch die Dienststellenleitung nicht genehmigt, verfällt der restliche Urlaub, auf den man einen

Rechtsanspruch erworben hat.

Aus Sicht der Gewerkschaft kann es nicht hingenommen werden, dass eine positive Entscheidung für beamtete Bedienstete (erstmalige Urlaubsabgeltung) zu einer massiven Verschlechterung bei sämtlichen Vertragsbediensteten führt.

Es handelt sich um keine Gleichstellung und die Bereinigung von Ungleichheiten. Der EuGH ist zu dem Erkenntnis gekommen, dass 4 Wochen Urlaubsabgeltung auch für beamtete Bedienstete ein Mindestmaß darstellen.

Bei einem höheren Urlaubsausmaß handelt es sich NICHT um eine freiwillige Sozialleistung des Dienstgebers.

Ein höheres Urlaubsausmaß ist ein in ein Gesetz gegossenes Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen, welches nicht über die Hintertür ausgehebelt werden kann.

Aus diesem Grund wird die Beibehaltung der jetzigen Regelungen für Vertragsbedienstete beantragt und für beamtete Bedienstete die Übernahme der Bundesregel gefordert.

Der Anregung wurde nach einem Gespräch mit der NÖ Landespersonalvertretung und dem NÖ Zentralbetriebsrat im Anwendungsbereich des LVBG durch einen ersatzlosen Entfall der Änderungsanordnung Z. 5 entsprochen.

Ergänzend wird festgehalten:

Der Zweck eines Erholungsurlaubes ist, dass sich Bedienstete während einer bezahlten und zeitlich befristeten Freistellung von der Arbeitspflicht erholen und dadurch auch ihre Arbeitskraft erhalten sollen. Dieser Zweck ist nur durch den tatsächlichen Konsum von Erholungsurlaub erzielbar und ist somit auch als eine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung zu sehen. Dem gegenüber entsteht der (finanzielle) Urlaubsabgeltungsanspruch erst in dem Moment, in dem die Bediensteten ihr (aktives) Dienstverhältnis beenden, somit zu einem Zeitpunkt, nach dem ein tatsächlicher Konsum von Erholungsurlaub nicht mehr möglich ist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch stellt daher eine ausschließlich finanzielle und keine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung dar.

Es wird daher dezidiert festgehalten, dass mit der laut Begutachtungsentwurf beabsichtigten Regelung in keinsten Weise in die weiterhin – unverändert – bestehenden arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen über das Ausmaß des Erholungsurlaubes eingegriffen wurde.

Im Anwendungsbereich des NÖ LBG ist eine Differenzierung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten nur dort vorgesehen, wo dies insbesondere auf Grund verfassungsrechtlicher Vorgaben erforderlich ist (z.B. bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses). Beispielsweise wird im NÖ LBG im Vergleich zu den „alten“ Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß nicht mehr zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten differenziert.

Bei Vorliegen eines gleichen (arbeitnehmerschutzrechtlichen) Erholungsurlaubsausmaßes ist eine unterschiedlich hohe (finanzielle) Urlaubsabgeltung zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten im Anwendungsbereich des NÖ LBG sachlich nicht rechtfertigbar und würde daher mit großer Wahrscheinlichkeit gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen.

Da aber nach den alten Dienstrechten (DPL 1972 und LVBG) zwischen beamteten und vertraglichen Bediensteten insbesondere punkto Entgelthöhe und Urlaubsausmaß weiterhin differenziert wird, sollen - wie auch bei den Bundesbediensteten - die bisherigen Urlaubsabgeltungsbestimmungen bei den Vertragsbediensteten nach dem LVBG unverändert bleiben.

### **Zu Ziffer 8:**

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

§ 49c Bildungsfreistellung:

Der Entfall der expliziten Bestimmung ist wohl nicht dazu geeignet Bildungsfreistellung über den Weg des Sonderurlaubs zu beantragen. Zu befürchten ist, dass viele Bedienstete dann der Ansicht sind, es gäbe dieses Institut nicht mehr. Die Streichung ist also abzulehnen.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Da die bisherige Bestimmung über die Bildungsfreistellung eine ausschließliche deklarative Wirkung hat, soll diese zur Deregulierung des Dienstrechtes ersatzlos entfallen. Auf Erlassebene soll weiterhin auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung hingewiesen werden.

### **Zu Ziffer 9:**

- **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 Beschäftigungsmaßes 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 Demenzen 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-Vertragsbedienstetengesetzes und der Dienstpragmatik der Landesbeamten von Bedeutung, die im Hinblick auf die Regelungen betreffend Pflegekarenz bzw. Pflgeteilzeit auf die Bestimmungen des gegenständlichen Entwurfes verweisen.

Der Anregung wurde entsprochen.