AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A

Kennzeichen	Frist	DVR: 0059986
LAD2-GV-259/79-2014		

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

Betrifft
Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes; Motivenbericht

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 08.10.2014
Ltg.-**480/L-35/2-2014**
R- u. V-Ausschuss

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG) 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“
4. Vorsehen eines einheitlichen Anspruches auf Urlaubsabgeltung von vertraglichen und beamteten Bediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Pensionierung im Zuge der Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH

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

Zu 4.: Der VwGH hat mit Urteil vom 27. Juni 2013, GZ 2013/12/0059, erkannt, dass auch beamtete Bedienstete unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für nicht verbrauchten Erholungsurlaub haben. Dieser Anspruch gründet sich dem EuGH-Urteil Neidel (C-337/10) folgend auf die Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG. Im Sinne eines einheitlichen Dienstrechtes für Vertragsbedienstete und beamtete Bedienstete sollen daher die bisherigen nur auf Vertragsbedienstete zur Anwendung gekommenen Urlaubsabgeltungsbestimmungen durch sowohl für Vertragsbedienstete als auch für beamtete Bedienstete gleichlautende Urlaubsabgeltungsbestimmungen ersetzt werden.

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

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist in § 97 Abs. 2 NÖ LBG vorgesehen.

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

FinanzielleAuswirkungen:

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.

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

(2) Besonderer Teil:

ZuArt.IZ.1bis4(Inhaltsverzeichnis):

Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

ZuArt.IZ.5(§25Abs.5):

In Angleichung an die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), insbesondere an § 14d, soll auch den Bediensteten des Landes die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege geschaffen werden. Dies kann auf Antrag der 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 Teilzeitbeschäftigung zur Pflege ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, ein erhöhter Pflegebedarf (Änderung der Pflegegeldstufe) ermöglicht eine weitere Teilzeitbeschäftigung.

ZuArt.IZ.6(§46Abs.9):

Siehe die Erläuterungen zu § 93.

ZuArt.IZ.7,8und9(§47Abs.4):

Siehe die Erläuterungen zu den §§ 51a und 53.

ZuArt.IZ.10(§49Abs.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.

ZuArt.IZ.11,12und13(§50Abs.1,4und7)

Die dienstrechtlichen Bestimmungen zur Pflegefreistellung sollen 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).

ZuArt.IZ.14,15,16,17und18(§§51aAbs.1,2,3und5)

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.

ZuArt.IZ.19(§53)

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.

ZuArt.IZ.20(§63Abs.6Z.1):

Mit der Änderung soll klar gestellt werden, dass für Zeiträume gänzlicher Familienhospizfreistellungen nach § 51 Abs. 1 Z. 2 und gänzlicher Freistellungen zur Pflege von behinderten Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach § 51a (aufgrund des Entfalls der Bezugsansprüche) keine Verpflichtung zur Leistung von Pensionsbeiträgen besteht.

ZuArt.IZ.21und22(§§83und84):

Das Bestehen zweier öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nebeneinander ist mit dem Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht vereinbar. Im Sinne einer Klarstellung soll daher festgehalten werden, dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege die Auflösung des bisherigen NÖ Landesdienstverhältnisses nach sich zieht. Es bedarf somit auch keiner formellen Austrittserklärung.
Durch diese Bestimmung in § 83 Abs. 1 Z. 6 (neu) kann der bisherige § 84 Abs. 2 entfallen, welcher die Abgabe einer Austrittserklärung als nicht erforderlich ansah, wenn im unmittelbaren Anschluss an das Ausscheiden aus dem Landesdienst eine einvernehmliche Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einem anderen öffentlichen Dienstgeber erfolgte.

ZuArt.IZ.23(§93):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C-337/10, dass auch beamtete Bedienstete in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG

fallen und daher einen unionsrechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Zugleich wurde erkannt, dass Bedienstete, die ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können, bei Pensionierung einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung in diesem Ausmaß haben. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Abgeltung besteht sowohl laut Europäischem Gerichtshof als auch laut Verwaltungsgerichtshof nicht (Erk. vom 27. Juni 2013, 2013/12/0059).

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

Im Sinne eines möglichst einheitlichen Dienstrechtes für Vertragsbedienstete und beamteten Bedienstete sollen darüber hinaus die bisherigen nur auf Vertragsbedienstete zur Anwendung gekommenen Urlaubsabgeltungsbestimmungen durch sowohl für Vertragsbedienstete als auch für beamtete Bedienstete gleichlautende Urlaubsabgeltungsbestimmungen ersetzt werden.

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

Zu vertreten haben die Bediensteten das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs dabei zunächst dann, wenn das Dienstverhältnis beendet wird und sie ein Verschulden daran trifft (z.B. bei Entlassung).
Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung, wenn die Bediensteten nur deshalb ihren Urlaub nicht mehr konsumieren können, weil sie auf eigene Initiative pensioniert werden, obwohl sie noch dienstfähig sind, oder austreten. Diese Einschränkung entspricht auch dem Tenor der bisherigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach Regelungen nicht richtlinienkonform sind, „nach denen für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte“ (Urteil Schultz-Hoff ua., Randnr. 62). Diese Rechtsprechung stellt darauf ab, dass die Nichtkonsumation des Urlaubs aus Gründen erfolgte, die zumindest überwiegend nicht der Sphäre des oder der betreffenden Bediensteten zuzurechnen sind. Diese Einschränkung verfolgt so auch das Ziel, arbeitsfähige Bedienstete zum längeren Verbleib im Erwerbsleben anzuhalten.

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

Das tatsächlich abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem von diesem ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jener tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird, der in diesem Kalenderjahr konsumiert wurde. Die

finanzielle Bemessungsbasis bildet dabei der letzte Monatsbezug (für die Vorjahre der Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres), die Abgeltung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Arbeitsstunde.

Die Regelung tritt rückwirkend mit 1. Juli 2006 (Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des NÖ LBG) in Kraft. Diese Rückwirkung ist auf aufgrund der bis 2. August 2004 befristeten verpflichtenden Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie europarechtlich geboten. Für individuelle Ansprüche auf Urlaubsabgeltung gilt aber selbstverständlich die dreijährige Verjährungsfrist des § 62 Abs. 7, wobei aufgrund des unionsrechtlichen Effizienzgebots der Zeitraum vom Urteil Neidel, dem 3. Mai 2012, bis zum Tag der Kundmachung der gegenständlichen Dienstrechts- Novelle nicht in die Verjährungsfrist einzurechnen ist, wenn der Anspruch schon vor letzterem Datum entstanden ist. In verfahrensrechtlicher Hinsicht wird der aus der Regelung resultierende Vollzugsaufwand dadurch leichter bewältigbar gestaltet, dass die Urlaubsabgeltung bei Ausscheiden aus dem Dienst vor 1. Jänner 2015 nur auf Antrag gebührt.

ZuArt.IZ.24und25(§94Abs.1):

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

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

ZuArt.IZ.26(§94Abs.3):

Berichtigung eines Druckfehlers.

ZuArt.IZ.27und28(§97):

Im Rahmen des Sozialrechts – Änderungsgesetzes 2011 (SRÄG 2011), BGBl. I Nr. 122/2011, hat der Bundesgesetzgeber im Sozialversicherungs – Ergänzungsgesetz (SV-EG), BGBl. Nr. 154/1994, den Hauptverband der

österreichischen Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle und als Betreiber der österreichischen Zugangsstelle für den elektronischen Datenaustausch festgelegt und auf diese Weise die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen hinsichtlich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vorgenommen.

Den Umsetzungsmaßnahmen liegt die Zielsetzung zugrunde, auf europäischer Ebene ein ausschließlich elektronisches Austauschsystem von Sozialversicherungsdaten zu implementieren (ESSII – Electronic Exchange of Social Security Information). Die gesamte Kommunikation zu grenzüberschreitenden Sozialversicherungsfällen zwischen den nationalen Trägern soll im Rahmen von strukturierten elektronischen Dokumenten erfolgen. Diese Dokumente sollen im Wege des (zentral von der Europäischen Kommission verwalteten) EESSI direkt an die richtigen Adressaten anderer Staaten in der Europäischen Union weitergeleitet werden. Die Einführung des standardisierten und verpflichtend elektronischen Informationsflusses auf europäischer Ebene soll zum Anlass genommen werden, auch innerstaatlich einen elektronischen Datenaustausch einzurichten.

Für landesgesetzlich eingerichtete Rechtsträger, welche die VO (EG) Nr. 883/2004 und die VO (EG) Nr. 987/2009 anzuwenden haben und in diesem Zusammenhang den Hauptverband als Verbindungsstelle bzw. als Zugangsstelle in Anspruch nehmen werden, kann eine solche Festlegung nur durch landesgesetzliche Regelungen erfolgen. Die Bestimmung des § 97 Abs. 2 soll nunmehr im Hinblick auf § 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 3 SV-EG ausdrücklich festlegen, dass der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger im übertragenen Wirkungsbereich für das Land Niederösterreich als Verbindungsstelle und als Zugangsstelle in pensionsrechtlichen Angelegenheiten der beamteten Bediensteten sowie ihrer Hinterbliebenen tätig wird.

ZuArt.IZ.29(§98aAbs.2):

Analog der Rechtslage im Disziplinarrecht der öffentlich-rechtlichen Bundesbediensteten soll die Entscheidung des NÖ Landesverwaltungsgerichtes in Beschwerdeverfahren gegen Einstellungsbeschlüsse in verkürzter Frist binnen einem Monat nach der Vorlage der Beschwerde erfolgen.

ZuArt.IZ.30und31(§§117Abs.3und119Abs.3):

Mit dem zukünftigen Abstellen auf die mittels NÖ Distanzanzeiger ermittelnden Entfernungen als Entscheidungsgrundlage für das Bestehen eines Anspruches auf Zuteilungsgebühr oder Versetzungsgebühr erfolgt neben einer erhöhten Transparenz auch eine Verwaltungsvereinfachung. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 120 Abs. 3 und 6.

ZuArt.IZ.32und34(§120Abs.3und6):

Bisherige Anspruchsvoraussetzung für eine Versetzungsgebühr war unter anderem, dass die Aufwendungen zum Erreichen des neuen Dienstortes höher waren als die Aufwendungen zum Erreichen des bisherigen Dienstortes. Dabei waren die finanziellen Aufwendungen (Fahrtkosten) und die beiden zeitlichen Aufwendungen (Fahrtzeit und Ruhezeit) für das Erreichen des neuen Dienstortes im Verhältnis zum alten Dienstort in einer Gesamtbetrachtung zu berücksichtigen. Diese Gesamtbetrachtung wurde auch mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 24. Jänner 2001, Zl. 99/12/0232, bestätigt. Mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 21. Februar 2013, Z. 2012/12/0090-7, ging dieser jedoch von der bisher kraft Gesetzes praktizierten Gesamtbetrachtung dahingehend ab, als nunmehr bei Vorliegen bereits eines einzigen Mehraufwandes die Gebührlichkeit der Versetzungsgebühr bestehe. Bei unveränderter Rechtslage würde dies beispielsweise bei einer Verkürzung der Fahrtzeit von 39 Minuten und einer

Verlängerung der Ruhezeit von 1 Stunde und 7 Minuten pro Tag in Verbindung mit einer Erhöhung der Fahrtkosten (€ 2 pro Monat!) die Zuerkennung einer Versetzungsgebühr bedeuten.
Unter diesem Gesichtspunkt soll das Vergleichskriterium der Aufwendungen zwischen alten und neuen Dienstort neu geregelt werden. Die Erstellung von Vergleichsberechnungen, in denen finanzielle und zeitliche Aufwendungen in einem wertenden Gesamtvergleich gegenübergestellt wurden, muss daher entfallen. Stattdessen soll die Distanz zwischen dem Wohnort und dem bisherigen Dienstort und die Distanz zwischen dem Wohnort und dem neuen Dienstort gegenüber gestellt werden. Für die Feststellung der Entfernungen soll das im NÖ Landesdienst zur Anwendung kommende Distanzprogramm (NÖ Distanzanzeiger) herangezogen werden. Ein weiterer Vorteil dieser Art der Gegenüberstellung ist auch, dass nunmehr Wegstrecken zwischen Wohnort und Dienstort erfasst und somit berücksichtigt werden, die nicht nur per Massenbeförderungsmittel sondern auch z.B. zu Fuß, per Auto oder Fahrrad zurückgelegt werden.
Damit soll eine transparentere und auch verwaltungsökonomischere Vergleichbarkeit des Aufwandes für das Erreichen des neuen Dienstortes gegenüber dem alten Dienstort geschaffen werden.
Mit dem zukünftigen Abstellen auf die mittels NÖ Distanzanzeiger ermittelnden Entfernungen als Entscheidungsgrundlage für das Bestehen eines Anspruches auf Versetzungsgebühr erfolgt auch eine Verwaltungsvereinfachung.

ZuArt.IZ.33(§120Abs.4):

§ 120 Abs. 4 in der bisherigen Fassung ordnet an, dass kein Anspruch auf Versetzungsgebühr besteht, wenn Bedienstete die Versetzung angestrebt oder sonst zu vertreten haben.
Bediensteten, die einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge für die Verwirklichung ihrer persönlichen Interessen beantragen, wird dieser grundsätzlich -sofern nicht wesentliche dienstlichen Interessen entgegenstehen - gewährt. In diesen Fällen ist die Dienstbehörde zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes immer wieder gezwungen den vor der Gewährung des Sonderurlaubes innegehabten Dienstposten

neu zu besetzen. Bei Rückkehr der Bediensteten kann daher eine Zuweisung auf einen anderen Dienstposten erforderlich werden. Da diese Zuweisungen ausschließlich auf den durch die Bediensteten beantragten und konsumierten Sonderurlauben zurückzuführen sind, gebührt aus dem Titel „Bedienstete die die Versetzung angestrebt haben“ keine Versetzungsgebühr.
Sonderurlaube, deren Zeit für Rechte, die von der Dauer der Dienstzeit abhängen (z.B. Karenzurlaube oder Sonderurlaube zur Erziehung des Kindes), berücksichtigt werden, sollen jedoch einen allfälligen Anspruch auf Versetzungsgebühr nicht ausschließen.
Im Sinne einer Klarstellung soll weiters festgehalten werden, dass bei einer Versetzung während einer auf „entspricht nicht“ lautenden negativen Beurteilung kein Anspruch auf Versetzungsgebühr besteht.
Auch unter dem Aspekt eines aktuellen Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes vom 28. Jänner 2013, Zl. 2012/12/0064-5, zu den Auswirkungen der Gewährung eines Urlaubes unter Entfall der Bezüge, sollen oben genannte Fälle im Gesetz nunmehr explizit angeführt werden.

ZuArt.IZ.35(§121Abs.4):

Eine Versetzung nach Ablauf eines Sonderurlaubes von mehr als 3 Monaten, der für Rechte, die von der Dauer der Dienstzeit abhängen, unberücksichtigt bleibt, soll - wie im Fall einer angestrebten Versetzung – nur zum halben Entfall der Übersiedlungsgebühr führen.
Im Sinne einer Klarstellung soll weiters festgehalten werden, dass bei einer Versetzung während einer auf „entspricht nicht“ lautenden negativen Beurteilung oder bei einer Versetzung, die sonst zu vertreten ist, kein Anspruch auf Übersiedlungsgebühr besteht.

ZuArt.IZ.36(§133Abs.2):

Die Zitatanpassung verfolgt in bundesanaloger Form das Ziel, im Rahmen von eingetragenen Partnerschaften adoptierte Kinder versorgungsrechtlich mit ehelichen Kindern gleichzustellen. Im Besonderen sollen die Regelungen über die Waisenpension (§ 158), die Abfertigung der Waisen (§ 162) und die Versorgung der Halbwaisen bei Abgängigkeit der überlebenden Ehegatten (§ 164) sinngemäß für anwendbar erklärt werden.

ZuArt.IZ.37und38(§136Abs.3):

Siehe die Erläuterungen zu § 51a.

Durch die Ergänzung soll festgelegt werden, dass die im Rahmen der Pensionsbemessung zu berücksichtigende und in das Pensionskonto aufzunehmende Bemessungsgrundlage für Zeiträume einer Pflegeteilzeit gemäß § 25 Abs. 5 jedenfalls die (auch im Rahmen der Freistellung zur Pflege behinderter Kinder oder der Familienhospizfreistellung zu beachtende) Mindesthöhe von € 1.350,-- je Kalendermonat (einer jährlichen Aufwertung unterliegend) erreicht.

ZuArt.IZ.39(§185Abs.4Z.2):

Die Revisionsmöglichkeit des Disziplinaranwaltes oder der Disziplinaranwältin soll sich nicht nur auf Erkenntnisse, sondern auch auf Beschlüsse des NÖ Landesverwaltungsgerichtes erstrecken.

ZuArt.IZ.40(§187Z.1):

Zitatanpassung im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012

ZuArt.IZ.41,42und43(§216):

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

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

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

ZuArt.IZ.44(§217):

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung.

ZuArt.IZ.45(§220Abs.4):

Siehe die Erläuterungen zu § 93.

ZuArt.IZ.46(§220Abs.5):

Die neue Rechtslage über den Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten (§ 94) soll aus Gründen der Rechtssicherheit auf Bedienstete zur Anwendung kommen, deren Dienstverhältnis erst ab dem Jahr 2015 endet.

ZuArt.II

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

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:

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

NÖ Landesregierung
Dr. P r ö l l
Landeshauptmann