

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Innere Verwaltung - Abteilung Gemeinden

IVW3-LG-1240001/106-2014

Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

Bezug

BearbeiterIn

Mag. Johannes Landsteiner

(0 27 42) 9005

Durchwahl

12578

Datum

14. Oktober 2014

Betrifft

Entwurf einer Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976
(GBDO-Novelle 2014); Regierungsvorlage

HOHER LANDTAG!

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 15.10.2014

Ltg.-492/G-2/1-2014

Ko-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf einer Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO-Novelle 2014) enthält im Wesentlichen folgende Punkte:

1. Einführung einer Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und einer Pflegezeit
2. Einführung einer Regelung über den Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten
3. Einführung einer „Begleitungsfreistellung“ im Rahmen der Pflegefreistellung
4. Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“
5. Vorsehen eines allfälligen Anspruchs auf Urlaubersatzleistung für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte

Überdies soll der vorliegende Entwurf zum Anlass genommen werden die Sonderstellung der Statutarstädte in Hinblick auf die Zuständigkeit des Stadtsenats bei dienstrechtlichen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Anzumerken ist, dass eine sprachliche Gleichbehandlung im Gesetzesentwurf aus legislativen Gründen nicht erfolgen kann.

Zu 1.:

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen werden die Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und die Pflegezeit nach dem Vorbild des Bundes eingeführt.

Zu 2.:

Die Bestimmungen zur Pflegefreistellung sollen nach dem Vorbild des Bundes u.a. durch die Einführung eines 3. Pflegezeitbestandes (Freistellung zur Begleitung eines erkrankten Kindes bis zum 10. Lebensjahr bei einem stationären Aufenthalt) 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 Erkenntnis von 27. Juni 2013, GZ: 2013/12/0059, entschieden, dass auch Beamte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für nicht verbrauchten Erholungsurlaub haben. Dieser Anspruch gründet sich dem EuGH-Urteil Neidel (Rs C-337/10) folgend auf die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Mit der vorgesehenen Einführung einer Urlaubersatzleistung sollen die aufgezeigten Widersprüche zum Unionsrecht beseitigt werden.

Kompetenzlage:

Als kompetenzrechtliche Grundlage für den Entwurf dient Art. 21 B-VG.

Auswirkungen auf das Klimabündnis

Die beabsichtigten Änderungen haben keinerlei Auswirkungen auf die Erreichung der im Klimabündnis vorgesehenen Ziele.

Informationsverpflichtung gemäß Art. 21 Abs. 4 letzter Satz B-VG:

Der verfassungsrechtlich vorgesehenen Informationsverpflichtung soll nach Beschlussfassung durch die NÖ Landesregierung Rechnung getragen werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Für den Bund und das Land NÖ sind durch den Gesetzesentwurf keine finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkung der Novelle bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden wird von nachstehenden Überlegungen ausgegangen:

1. Durch die Einführung der Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und die Schaffung einer Pflegeteilzeit ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten zu rechnen. Das im Zusammenhang mit diesen Freistellungen gebührende Pflegekarenzgeld ist auch für Gemeindebedienstete durch die Regelungen des Bundespflegegeldgesetzes abgedeckt.
2. Die Erweiterung der Pflegefreistellung um die Begleitungsfreistellung wird keine nennenswerten Mehrkosten verursachen.
3. Die Erleichterungen bei der Beantragung eines Frühkarenzurlaubes für Väter führen zu keinen Mehrkosten.
4. Die unionsrechtlich gebotene Einführung einer Urlaubersatzleistung für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte führt in bestimmten Fällen zu Mehrkosten. Die Urlaubersatzleistung ist aber nur dann zu leisten, wenn die Gemeindebeamtin oder der Gemeindebeamte das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs nicht zu vertreten hat. So ist beispielsweise jede vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (mit Ausnahme wegen Dienstunfähigkeit) schädlich für die Urlaubersatzleistung. Ein Abschätzen der Mehrkosten ist nicht möglich, da eine

Urlaubersatzleistung vorwiegend wegen Versetzungen infolge dauernder Dienstunfähigkeit zu leisten sein wird. Festzuhalten ist aber, dass die Mehrkosten wegen des Anwendungsvorrangs bei offenkundigen Widersprüchen innerstaatlichen Rechts nicht durch die gegenständliche Vorlage entstehen.

Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Art. I Z. 1 Inhaltsverzeichnis):

Erforderliche Änderungen im Inhaltsverzeichnis.

Zu Art. I Z. 2 (§ 1 Abs. 7):

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 vorgesehene Bestimmung 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 die Gemeinden und Gemeindeverbände als Verbindungsstelle und als Zugangsstelle in pensionsrechtlichen Angelegenheiten der Gemeindebeamten sowie ihrer Hinterbliebenen tätig wird.

Zu Art. I Z. 3 und 68 (§ 1a, § 93 Abs. 5):

Mit Urteil des EGMR vom 19.2.2013 wurde Österreich aufgrund einer Verletzung von Art. 14 in Verbindung mit Art. 8 EMRK verurteilt, weil nach bestehendem Recht die Adoption des Kindes durch den gleichgeschlechtlichen Partner eines leiblichen Elternteils ausgeschlossen ist, ohne die rechtliche Beziehung zu diesem Elternteil aufzuheben. Aufgrund des Adoptionsrechts-Änderungsgesetzes 2013 wurden in Bezug auf die Stiefkindadoption die maßgeblichen Bestimmungen des ABGB und des EPG geändert, wonach die Stiefkindadoption für gleichgeschlechtliche Paare (in gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft und für eingetragene Partner) rechtlich ermöglicht wird (Urteil des EGMR vom 19.2.2013 wegen Verletzung von Art. 14 iVm Art. 8 EMRK). Im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechts finden sich einige Bestimmungen, die einen Konnex zum EPG herstellen und die folglich angepasst werden sollen.

Zu Art. I 4 bis 8, 10 bis 16, 22 bis 24, 26, 27, 30 bis 45, 48 bis 54, 56 bis 58, 65, 71, 72 und 79 (§ 3 Abs. 1, § 3 Abs. 4, § 4 Abs. 7, § 5 Abs. 4, § 5 Abs. 6, § 6 Abs. 5, § 6 Abs. 9, § 7 Abs. 1, § 11 Abs. 3, § 14 Abs. 6, § 17 Abs. 1 lit. a, § 28 Abs. 5, § 29 Abs. 2, § 29 Abs. 4, § 32a Abs. 1, § 35 Abs. 3, § 39b Abs. 1, § 39b Abs. 6, § 42 Abs. 4, § 45, § 46 Abs. 1 lit. a, §

46 Abs. 2, § 47 Abs. 2, § 48a Abs. 5, § 49 Abs. 5, § 50 Abs. 7, § 52 Abs. 1, § 52 Abs. 3, § 52 Abs. 4, § 52 Abs. 6, § 52 Abs. 7, § 53 Abs. 1, § 53 Abs. 2, § 56 Abs. 2, § 63 Abs. 1, § 63 Abs. 2, § 67, § 68 Abs. 1, § 69 Abs. 7, § 74 Abs. 5, § 76 Abs. 5, § 81 Abs. 2, § 81 Abs. 6, § 82, § 93 Abs. 2, § 94 Abs. 1, § 94 Abs. 3, § 95 Abs. 6):

Das NÖ Stadtrechtsorganisationsgesetz erklärt den Gemeinderat für die allgemeinen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten der Bediensteten der Stadt und den Stadtsenat für die konkreten Personalangelegenheiten für zuständig. Die dienstrechtlichen Bestimmungen gehen auf diese Besonderheit nicht ein und räumen in bestimmten Fällen dem Gemeinderat die Zuständigkeit ein. Mit der vorgesehenen Änderung soll einerseits die Sonderstellung der Statutarstädte berücksichtigt und andererseits ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung geleistet werden.

Zu Art. I Z. 9 (§ 6 Abs. 1 lit. a Z. 2):

Berichtigung eines Zitats.

Zu Art. I Z. 17 und 18 (§ 24 Abs. 1 Z. 5 und 6, § 25):

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, einer anderen Gemeinde oder einem Gemeindeverband ex lege die Auflösung des bisherigen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nach sich zieht. Es bedarf somit auch keiner formellen Austrittserklärung mehr. Dadurch kann auch der bisherige § 25 Abs. 2 entfallen, der die Abgabe einer Austrittserklärung als nicht erforderlich ansah, wenn im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Gemeindedienstes eine einvernehmliche Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einem anderen öffentlichen Dienstgeber erfolgte.

Zu Art. I Z. 19 bis 21 und 92 (§ 27 Abs. 1, Anlage B Z. 24 Abs. 2):

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmten Straftaten beschädigen das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden

Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten und durch den öffentlichen Dienst insgesamt derart massiv, dass es zu seiner Wiederherstellung einer sofortigen und unerbittlichen Reaktion des Dienstgebers bedarf. Das Disziplinarverfahren kann diese Aufgabe regelmäßig nicht erfüllen. Auch der strafrechtliche Amtsverlust löst das Problem häufig nicht, da die Strafgerichte es regelmäßig nicht als ihre Aufgabe sehen, im Rahmen der Urteilsfindung die disziplinar- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat durch Beamtinnen oder Beamte vorwegzunehmen. An die Stelle der vorgesehenen dienst- und verfahrensrechtlichen Instrumente soll daher – wie bereits im Bundes- und Landesdienstrecht vorgesehen – in Zukunft ein „dienstrechtlicher Amtsverlust“ treten: Das Dienstverhältnis soll von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung enden, und zwar unabhängig vom Strafausmaß. Diejenigen Straftaten, die im Fall der Verurteilung zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses führen sollen, sind die in den §§ 92 (Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen), 201 bis 217 (Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung), 312 (Quälen oder Vernachlässigen eines Gefangenen) und 312a (Folter) StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte.

Die gegenständlich vorgesehene Änderung erscheint auch in Hinblick auf die Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates geboten.

Zu Art. I Z. 25 (§ 31):

Aus korruptionspräventiven Überlegungen sollen die Bestimmungen über die Vorgehensweise bei Aufnahme von Nebenbeschäftigungen sowie die Untersagung von unzulässigen Nebenbeschäftigungen adaptiert werden. Diesbezüglich wird auf die im GVBG vorgesehene Regelung verwiesen.

Zu Art. I Z. 28 und 29 (§ 39a Abs. 1 und 5):

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, sowie mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, die

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

In Angleichung an die Bestimmungen für Bedienstete des Bundes und jene des AVRAG soll auch für die Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege geschaffen werden. Diese kann auf Antrag gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für eine Pflegezeit vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei (bei einer entsprechend § 32a Abs. 1 festgesetzten Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden) auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pflegezeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf.

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 für maximal drei Monate, sodass eine derartige Teilzeitbeschäftigung für ein und dieselbe zu betreuende Person in Summe höchstens für sechs Monate gewährt werden kann.

Durch die Ergänzung im § 97b Abs. 3 soll festgelegt werden, dass die im Rahmen der Pensionsbemessung zu berücksichtigende und in das Pensionskonto aufzunehmende Bemessungsgrundlage für Zeiträume einer Pflegezeit gemäß § 39a 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 (siehe Erl. zu Art. I Z. 81).

Die Änderung soll auch zum Anlass genommen einheitlich den Begriff „Wochendienstzeit“ vorzusehen.

Zu Art. I Z. 46 (§ 59a Abs. 3 Z. 1):

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

Zu Art. I Z. 47 und 80 (§ 59a Abs. 4, § 97b Abs. 3):

Durch die Ergänzung des Zitates soll festgelegt werden, dass die im Rahmen der Ruhegenussermittlung zu berücksichtigende, der Durchrechnung unterliegende Beitragsgrundlage für Zeiträume einer Pfl egeteilzeit gemäß § 39a Abs. 5 die gleiche Mindesthöhe beträgt wie die (einer jährlichen Aufwertung unterliegende) Mindestbeitragsgrundlage für Zeiträume einer teilweisen Familienhospizfreistellung gemäß § 94a Abs. 1 Z. 1.

Gleiches soll gelten, wenn die Pension nach den Bestimmungen des IV. Abschnittes zu bemessen ist (§ 97b Abs. 3).

Überdies soll klargestellt werden, dass die restlichen nicht in einer Dienstfreistellung iSd § 39a Abs. 5 oder § 94a Abs. 1 Z. 1 verbrachten Resttage eines Monats der Beitragsgrundlage nach § 59a Abs. 3 Z. 1 hinzuzurechnen ist.

Zu Art. I Z. 55 (§ 78 Abs. 7 Z. 1):

Die vorgesehene Änderung dient der Klarstellung.

Zu Art. I Z. 59 (§ 85 Abs. 2):

Berichtigung eines Zitatfehlers.

Zu Art. I Z. 60 (§ 85 Abs. 7 Z. 3):

Mit der Änderung soll klar gestellt werden, dass für Zeiträume gänzlicher Freistellung zur Pflege von behinderten Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach § 94b (aufgrund des Entfalls der Bezugsansprüche) bei der gänzlichen Familienhospizfreistellung nach § 94a keine Verpflichtung zur Leistung von Pensionsbeiträgen besteht.

Zu Art. I Z. 61 (§ 90 Abs. 5):

Siehe Erl. zu Art. I Z. 75 bis 79.

Zu Art. I Z. 62 bis 64 und 92 (§ 92 (Überschrift), § 92 Abs. 2 bis 7, Anlage B Z. 24 Abs. 1):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C-337/10, dass auch Beamtinnen und Beamte 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 Versetzung in den Ruhestand 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 ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für Beamtinnen und Beamte eingeführt, wenn diese vor Ausscheiden aus dem Dienst ihren Erholungsurlaub aus Gründen nicht konsumieren konnten, die sie nicht zu vertreten haben. Unter Ausscheiden aus dem Dienst ist dabei sowohl der Antritt des Ruhestands als auch das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu verstehen.

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 einen Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung vorsehen. Dem Sinne nach verwehren diese Regelungen dann

einen Anspruch auf Urlaubersatzleistung, wenn die Bediensteten die Beendigung des Dienstverhältnisses und damit die Unmöglichkeit der Urlaubskonsumation selbst zu vertreten haben.

Zu vertreten haben die Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten 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 in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden, obwohl sie noch dienstfähig sind, oder auch wenn sie austreten. Diese Einschränkung gegenüber der Urlaubersatzleistung entsprechen 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 der oder des betreffenden Bediensteten zuzurechnen sind. Diese Einschränkung verfolgt so auch das Ziel, arbeitsfähige Bedienstete zum längeren Verbleib im Erwerbsleben anzuhalten.

Allgemein wird das Ausmaß der Ersatzleistung auf die unionsrechtlich gebotenen vier Wochen (160 Stunden) Erholungsurlaub pro Kalenderjahr eingeschränkt (ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß). Dies soll vor allem als Anreiz dienen, den Erholungszweck des Urlaubs tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Bei teilweise dienstfrei gestellten Bediensteten verkürzt sich dieses Stundenausmaß entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr. Im letzten Dienstjahr wird der Anspruch entsprechend der Dauer der Dienstzeit aliquotiert. Eine Aliquotierung hat ebenso aus den im § 90 Abs. 4 und 5 genannten Gründen zu erfolgen.

Das tatsächlich abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem von diesem ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jener tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird, der diesem Kalenderjahr zuzurechnen ist. Die finanzielle

Bemessungsbasis bildet dabei der letzte Dienstbezug abzüglich einer allfälligen Kinderzulage (für die Vorjahre der volle Dienstbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres abzüglich einer allfälligen Kinderzulage), die Ersatzleistung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Überstunde.

Die Regelung tritt rückwirkend mit 2. August 2004 und damit mit dem Datum des Ablaufs der Umsetzungsfrist der Arbeitszeitrichtlinie in Kraft. Für individuelle Ansprüche auf Urlaubersatzleistung gilt aber selbstverständlich die dreijährige Verjährungsfrist des § 11 GBGO, LGBl. 2440, wobei aufgrund des unionsrechtlichen Effizienzgebots der Zeitraum vom Urteil Neidel, dem 3. Mai 2012, bis zum Tag der Kundmachung dieser 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 Urlaubersatzleistung bei Ausscheiden aus dem Dienst vor 1. Jänner 2015 nur auf Antrag gebührt.

Zu Art. I Z. 66, 67, 69 und 70 (§ 93 Abs. 4 Z. 2 und 3, § 93 Abs. 6 und 7, § 93 Abs. 9):

Eltern haben bislang bei einem Krankenhausaufenthalt ihres Kindes keinen Anspruch auf Pflegefreistellung. Es kann aber durchaus sein, dass die psychische Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit und aus sozialpolitischen Gründen soll daher – dem Vorbild des Bundesgesetzgebers folgend – ein ausdrücklicher Anspruch auf Pflegefreistellung normiert werden.

Für Stiefkinder ist derzeit bei der notwendigen Betreuung wegen Ausfall jener Person, die das Kind ständig betreut, keine Pflegefreistellung vorgesehen. Hingegen besteht bei Erkrankung eines Stiefkindes sehr wohl ein Anspruch auf Pflegefreistellung, da diese zum Kreis der nahen Angehörigen (§ 93 Abs. 5) zu zählen sind. Durch die vorgesehene Änderung soll – wie auch bei Bundesbediensteten – ein Anspruch auf Pflegefreistellung in den Fällen des § 93 Abs. 4 Z. 2 bei Stiefkindern vorgesehen werden.

Mit der Änderung im § 93 Abs. 8 soll – dem Wohl des Kindes (und auch der Verpflichtung der Eltern) entsprechend –, selbst wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt, überdies ein Anspruch auf Pflegefreistellung für das Kind bestehen.

Die vorgesehenen Änderungen im § 93 Abs. 6 und 7 dienen der Klarstellung.

Zu Art. I Z. 73 (§ 94 Abs. 7):

Durch die Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) im Gemeindedienstrecht im Jahr 2012 konnte eine Gleichstellung von Vätern und Müttern dahingehend bewirkt werden, dass nunmehr auch Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes ein Karenzurlaub ermöglicht wird.

Um die Inanspruchnahme des „Papamonats“ 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 zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin).

Zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin soll nur mehr die Absicht der Inanspruchnahme des „Papamonats“ durch den Vater mitgeteilt werden. Damit soll dem Dienstgeber 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. 74 bis 78 (§ 94b):

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, sowie mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit eingeführt. Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit nach gleichartigen bundes- und landesgesetzlichen Regelung gebührt ebenfalls ein Pflegekarenzgeld (vgl. § 21c Abs. 1 BPGG).

Für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte gibt es mit der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege

und Beruf ermöglichen. Es soll nunmehr - wie bereits für Bundesbedienstete vorgesehen – auch für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten, die eine Angehörige oder einen Angehörigen mit Pflegebedarf zumindest der Pflegestufe 3 pflegen, die Möglichkeit eröffnet werden, einen zur Hälfte für die Vorrückung und zur Gänze für den Ruhegenuss anrechenbare Freistellung gegen Entfall der Bezüge in Anspruch zu nehmen. Für die spätere Ruhegenussbemessung werden – wie auch bei der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes – während der Zeit der Freistellung Pensionsbeitragsgrundlagen gebildet. Diese Pensionsbeitragsgrundlagen sind sowohl für die Durchrechnung als auch für das Pensionskonto maßgeblich und werden jährlich valorisiert (siehe Erl. zu Art. I Z. 48 und 81).

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen sollen – wie der Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (vgl. § 75c BDG). Für den Gemeindedienst ist eine Anpassung an diese Regelungen bzw. an die im AVRAG enthaltenen Regelungen erforderlich, da die Regelungen, nach denen Beamtinnen oder Beamte eine Pflegekarenz in Anspruch nehmen, gleichartig zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz sein müssen, um in weiterer Folge einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld nach § 21c BPGG auszulösen.

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

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

Der Begriff der zu pflegenden Person wird, entsprechend dem AVRAG, ausdrücklich definiert, indem auf die Bestimmung der Familienhospizfreistellung verwiesen wird. Er ist damit weiter als der, der für die Pflegefreistellung maßgeblich ist.

Für demenziell erkrankte oder minderjährige Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 soll ebenfalls ein Karenzurlaub zur Pflege gebühren.

Diese Freistellungen zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen (§ 94b Abs. 1 Z. 2 und 3) sind mit drei Monaten begrenzt. Im Falle einer Erhöhung der Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz möglich, sodass insgesamt höchstens sechs Monate gewährt werden können.

Da die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist zwei Monate vor geplantem Antritt nicht sinnvoll. Demnach soll für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen keine Meldefrist vorgesehen werden.

Zu Art. I Z. 81 (§ 97t Abs. 1):

Das den Übergang zum „harmonisierten Pensionsrecht“ verwirklichende „Prinzip der Parallelrechnung“ für ab dem 1. Jänner 1978 geborene Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte ist mit der 3. GBDO-Novelle 2012 entfallen und durch das System einer Kontoerstgutschrift ersetzt worden. Die Höhe der Pension dieser Personen wird daher nicht (auch nicht mehr teilweise) nach den Regelungen über den Ruhe- und Versorgungsbezug der GBDO bemessen, sondern ausschließlich nach den das Pensionskonto betreffenden, pensionsrechtlichen Bestimmungen der GBDO.

Auf diesen Personenkreis soll – wie für derartige Landesbedienstete bereits vorgesehen - folglich auch der Pensionsbeitrag in der Höhe des Allgemeinen Sozialversicherungsrechts (10,25 % der Bemessungsgrundlage bis zur Höchstbetragsgrundlage des ASVG) Anwendung finden.

Zu Art. I Z. 82 (§ 122 Abs. 3):

Die vorgesehene Änderung ist die Beseitigung eines Redaktionsversehens infolge Entfalls der Disziplinaroberkommission.

Zu Art. I Z. 83 (§ 123 Abs. 2):

Die vorgesehene Änderung dient in Hinblick auf § 120 Abs. 9 letzter Satz der Klarstellung.

Zu Art. I Z. 84 (§ 125 Abs. 3 Z. 2):

Die gegenständliche Änderung ist erforderlich, da die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt sonst kein Revisionsrecht gegen Beschlüsse des NÖ Landesverwaltungsgerichtes hätte.

Zu Art. I Z. 85 (§ 127 Z. 1):

Bei der gegenständlichen Änderung handelt es sich um eine Zitat Anpassung in Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012.

Zu Art. I Z. 86 (§ 156a Abs. 2):

Analog der Rechtslage im Disziplinarrecht der öffentlich-rechtlichen Bundesbediensteten und wie für den Bereich der Landesbeamtinnen und Landesbeamten beabsichtigt, soll auch im Disziplinarrecht der Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten die Entscheidung des NÖ Landesverwaltungsgerichts in Beschwerdeverfahren gegen Einstellungsbeschlüsse in verkürzter Frist binnen einem Monat nach der Vorlage der Beschwerde erfolgen. Derzeit ist diese verkürzte Frist nur bei Beschwerden gegen Suspendierungen und gegen die Einleitung eines Disziplinarverfahrens vorgesehen.

Im Übrigen soll insofern eine Angleichung an die Rechtslage der Landesbeamtinnen und Landesbeamte erfolgen, als in allen anderen dienst- und disziplinarrechtlichen Angelegenheiten eine auf drei Monate verkürzte Entscheidungsfrist nicht mehr vorgesehen werden soll.

Zu Art. I Z. 87 bis 89 (§ 162):

Mit der vorgesehenen Änderung in der Überschrift soll dem Vertrag von Lissabon Rechnung getragen werden.

Die Umsetzung der Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen

einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes sowie der 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 ist in Hinblick auf die Formulierung im § 2 Abs. 1 letzter Satz bereits erfolgt. Ebenso ist die Notifikation der Rechtsvorschrift bereits erfolgt.

Gleiches gilt für die Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates (siehe auch Erl. zu Art. I Z. 19 bis 21).

Mit der gegenständlichen Änderung soll daher lediglich der erforderliche Umsetzungshinweis aufgenommen werden.

Zu Art. I Z. 90 (§ 163):

Die gegenständliche Änderung beinhaltet eine Aktualisierung der Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften.

Zu Art. I Z. 91 (Anlage B Z. 23 Abs. 5):

Die Bestimmung regelt bei einer Versetzung in den Ruhestand infolge dauernder Dienstunfähigkeit im Zeitraum vom 1. Jänner 2013 bis zum 31. Jänner 2016 einen verringerten Höchstabschlag im Ausmaß von 13,2 Prozentpunkten, wenn innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand mindestens 120 Schwerarbeitsmonate vorliegen. Analog zu § 5 Abs. 7 des Pensionsgesetzes 1965, BGBl. Nr. 340/1965 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012, sowie zu Artikel XXX Abs. 11 der Dienstpragmatik der Landesbeamten, LGBl. 2200, soll diese Reduzierung des Höchstabschlages nur anzuwenden sein, falls die betroffenen Bediensteten ihr 57. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung bereits vollendet haben.

Zu Art. I Z. 92 (Anlage B Z. 24):

Siehe Erl. zu Art. I Z. 19 bis 21 und 62 bis 64.

Zu Art. II

Dieser Artikel regelt das In-Kraft-Treten der einzelnen Bestimmungen. Die Änderung der Zuständigkeiten soll zur Rechtssicherheit mit 1. Jänner 2015 in Kraft gesetzt werden.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Mag. S o b o t k a
Landeshauptmann-Stellvertreter

NÖ Landesregierung
Mag. R e n n e r
Landeshauptmann-Stellvertreterin