

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG  
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A**

Kennzeichen  
LAD2-GV-259/95-2017

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiter (0 27 42) 9005  
Mag. Edgar Menigat  
Dr. Andreas Haider

Durchwahl  
13887  
13031

Datum  
28. November 2017

Betrifft

Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes; Motivenbericht

**Hoher Landtag!**

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion  
Eing.: 30.11.2017  
Ltg.-**2019/L-35/6-2017**  
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

**(1) Allgemeiner Teil:**

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG) enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Krankheit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit)
2. Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben
3. Adaptierung des „Papamonats“ zu einem „Frühkarenzurlaub“
4. Verlängerung des Übertragungszeitraums des Urlaubsanspruches sowie Anpassung der Bemessungsgrundlage einer Urlaubsabgeltung
5. Ersatz des Begriffes „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuss“

## 6. Gehaltserhöhung 2018

Zu 1.: Im Gegensatz zum Bund soll in Niederösterreich sowohl beamteten Bediensteten als auch Vertragsbediensteten die Möglichkeit der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit nach längerer Krankheit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes geboten werden.

Zu 2.: Sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung haben zu einem Wandel der Altersstruktur in den westlichen Gesellschaften geführt. Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie etwa die Reform des Pensionssystems, erfordern ein Umdenken bzw. eine Neuorientierung auch in dienstrechtlicher Hinsicht. Konkrete dienstrechtliche Maßnahmen sollen einerseits dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu fördern und zu erhalten sowie andererseits einen längeren Verbleib im Erwerbsleben attraktiver zu gestalten. Gleichzeitig soll dazu beigetragen werden, das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems zu erreichen. Folgende Maßnahmen sollen daher im Dienstrecht implementiert werden:

- Alterssabbatical
- Jubiläumsfreistellung
- Nichtverfall von Erholungsurlaub
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub
- Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit

Zu 3.: Um die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubes unmittelbar nach der Geburt eines Kindes unabhängig vom Geschlecht der Bediensteten zu ermöglichen, tritt an Stelle des bisherigen „Papamonats“ (Frühkarenzurlaub für Väter) das Rechtsinstitut des „Frühkarenzurlaubes“. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen auch nach der Annahme an Kindesstatt oder Aufnahme zur unentgeltlichen Pflege in der Absicht das Kind an Kindesstatt anzunehmen, diesen Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen zu können.

Zu 4.: Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH wird einerseits der Übertragungszeitraum für die Inanspruchnahme des in einem Urlaubsjahr entstehenden Urlaubsanspruches grundsätzlich um das dem Urlaubsjahr

zweitfolgende Kalenderjahr ausgedehnt, als auch die Bemessungsgrundlage für eine allfällige Urlaubsabgeltung um die während der Inanspruchnahme eines Erholungsurlaubes zustehenden finanziellen Ansprüche erweitert.

Zu 5.: Mit dem Rechtsinstitut der Kinderzulage wird Familien mit Kindern finanzielle Unterstützung geboten. Um diese soziale Komponente stärker zu unterstreichen, wird die Terminologie des Bund übernommen und der Begriff „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuss“ ersetzt.

Zu 6.: Analog zum Bund sollen die Gehaltsansätze für Bedienstete des Landes Niederösterreich ab dem 1.1.2018 um 2,33% erhöht werden.

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

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

#### Finanzielle Auswirkungen:

Um einen Einkommensverlust, der durch die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung entsteht, auszugleichen, hat der Bund einen Anspruch auf Wiedereingliederungsteilzeitgeld unter anderem auch für Vertragsbedienstete im Bereich der Krankenversicherung vorgesehen. Die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit durch Vertragsbedienstete wird daher keine Mehrausgaben zur Folge haben. Bei durch beamtete Bedienstete in Anspruch genommener Wiedereingliederungsteilzeit soll mangels eines Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger der Bezug bei einer Beschäftigung von 20 Stunden pro Woche dennoch 75% des ursprünglichen Bezuges betragen, wodurch isoliert betrachtet mit Mehrausgaben für den Dienstgeber zu rechnen ist. Da es sich bei der Wiedereingliederungsteilzeit um ein völlig neues Instrument handelt, kann daher auch nicht annähernd abgeschätzt

werden wie viele beamtete Bedienstete von einer Wiedereingliederung tatsächlich Gebrauch machen werden. Demgegenüber stehen bei erfolgreicher Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit Einsparungen auf Grund des zeitigeren Entfalles einer Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall, wenn von der berechtigten Annahme ausgegangen werden kann, dass beamtete Bedienstete bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Wiedereingliederung beginnen werden. Im Ergebnis ist daher eher mit Einsparungen als mit Mehrausgaben zu rechnen.

Die Anwendung der Bestimmungen betreffend Alterssabbatical und Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub sind mit keinen finanziellen Auswirkungen für den Dienstgeber verbunden, da in beiden Fällen die gewonnene Freizeit im gleichen Umfang den Dienstbezug der Bediensteten reduziert. Da eine zeitlich geringere berufliche Belastung tendenziell mit einer Reduktion von krankheitsbedingten Abwesenheiten einhergeht, ist mit Minderausgaben im Bereich der Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall zu rechnen.

Bei Inanspruchnahme einer Jubiläumsfreistellung sollen die bereits Jahre zuvor von den Bediensteten einbehaltenen Monatsbezüge im gleichen Umfang zu einem späteren Zeitpunkt (unmittelbar vor dem Regelpensionsantrittsalter) in Freizeit gewährt werden. Den durch die Aufwertung der einbehaltenen Jubiläumsbelohnungen im Ausmaß eines im Pensionsrecht üblichen Aufwertungsfaktors vom Zeitpunkt der Einbehaltung bis zur Umwandlung bzw. Auszahlung entstehenden Mehrausgaben stehen Einsparungen durch die erst zu einem späteren Zeitpunkt wirtschaftlich fällig werdenden Jubiläumsbelohnungen gegenüber. Es ist daher von einer generellen Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Durch die Bestimmung hinsichtlich des Nichtverfalles des Erholungsurlaubes verfällt bei Bediensteten ab dem 60. Lebensjahr der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub nicht mehr, um einen zusammengefassten Verbrauch unmittelbar vor dem tatsächlichen Pensionsantritt zu ermöglichen. Da in der Praxis kein Erholungsurlaub - unabhängig von den konkreten

Verfallszeitpunkten - verfällt, sind durch einen nunmehr später eintretenden Konsum des Erholungsurlaubes keine Mehrkosten zu erwarten.

Die Gewährung einer auslaufend degressiv ausgestalteten Ausgleichsvergütung im Rahmen einer Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit zur Abfederung finanzieller Verluste von nicht mehr so leistungsfähigen Bediensteten führt zu Mehrausgaben. Da es sich auch bei der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit um ein völlig neues Instrument handelt, kann - wie bei der Wiedereingliederungsteilzeit - nicht annähernd abgeschätzt werden, wie viele Bedienstete von einer Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit tatsächlich Gebrauch machen werden. Ziel dieses Rechtsinstitutes ist, durch eine Anpassung der Arbeitsbelastung an die individuelle Leistungsfähigkeit, einer sonst drohenden Überlastung und in weiterer Folge einer allfälligen Dienstunfähigkeit vorbeugen zu wollen. Dies wird zu Minderausgaben im Bereich der Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall führen, wodurch in weiterer Folge eher mit Einsparungen als mit Mehrausgaben zu rechnen ist.

Dem im Zuge der Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes durch weitere Bedienstetengruppen entstehenden Minderaufwand durch den Entfall des Entgeltes, stehen finanzielle Mehraufwendungen für die durch andere Bedienstete zu leistende Mehrdienstleistungen gegenüber. Es ist daher von einer Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Durch die Verlängerung des Übertragungszeitraumes des Urlaubsanspruches verfällt ein bereits entstandener Anspruch auf Erholungsurlaub grundsätzlich um ein Jahr später als bisher. Da – wie bereits auch unter dem Punkt Nichtverfall von Erholungsurlaub ausgeführt – in der Praxis kein Erholungsurlaub verfällt, kommt es durch einen nunmehr erst um ein Jahr später eintretenden Verfall zu keinen Mehrkosten. Die aus unionsrechtlicher Sicht erforderlichen Anpassungen bei der Bemessung der Urlaubersatzleistung werden voraussichtlich Mehraufwendungen in allen 3 Dienstrechten (NÖ LBG, LVBG und DPL 1972) gemeinsam im Ausmaß von ca. € 120.000,-- jährlich verursachen.

Der Austausch des Begriffes „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuss“ führt zu keinen inhaltlichen Änderungen und hat daher auch keine finanziellen Auswirkungen zur Folge.

Die Kosten für die Gehaltsanhebung (inklusive der Bediensteten nach der DPL 1972, dem LVBG und dem NÖ LVGG) liegen für das Jahr 2018 bei rund 41,6 Millionen Euro.

Für den Bund, die anderen Bundesländer und die Gemeinden sind finanzielle Auswirkungen durch den Gesetzesentwurf nicht zu erwarten.

## **(2) Besonderer Teil:**

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

### Zu Z. 1 bis 7 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

### Zu Z. 8 (§ 1 Abs. 2 Z 3):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols gegen das Land Tirol*, C-486/08, dass eine dem bisherigen § 1 Abs. 2 Z 3 NÖ LBG ähnliche Bestimmung des Landes Tirol, § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, entgegensteht.

Dieser Rechtsprechung folgend sollen daher zukünftig Dienstverhältnisse, die zur Vertretung von vorübergehend vom Dienst abwesenden Bediensteten oder für andere vorübergehende Tätigkeiten begründet werden, nicht mehr vom Anwendungsbereich des NÖ LBG ausgenommen werden.

Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Volontäre und Ferialarbeitskräfte sollen wie bisher nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Dem liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

Bei Volontären handelt es sich um Personen, die freiwillig entweder vor Beginn einer Berufsausbildung durch praktische Tätigkeiten einen Beruf und dessen Tätigkeitsfeld kennen lernen oder eine größtenteils theoretische Vorbildung praktisch ergänzen wollen. Eine Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit oder an Weisungen besteht nicht. Es handelt sich daher um kein Arbeitsverhältnis, sondern um ein ausschließliches Ausbildungsverhältnis ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgeltanspruch.

Unter dem Begriff „Praktikum“ versteht man ein Ausbildungsverhältnis, das im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung durch Ausbildungsvorschriften verpflichtend vorgeschrieben wird, um die theoretischen Kenntnisse durch praktische Tätigkeiten zu ergänzen. Auch hierbei handelt es sich ausschließlich um ein Ausbildungsverhältnis ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgeltanspruch.

Ferialarbeitskräfte üben freiwillig eine entgeltliche Erwerbstätigkeit aus, um vor allem in schulfreien Zeiten „Geld zu verdienen“. Die primäre Motivationslage zur Begründung dieses Dienstverhältnisses liegt hauptsächlich in der Verbesserung der finanziellen Situation sowie in der Sammlung allgemeiner Berufserfahrung. Auf Grund der üblicherweise kurzen Dauer eines solchen Dienstverhältnisses und der regelmäßig geringen Berufserfahrung, ist von Ferialarbeitskräften eine mit den übrigen Bediensteten vergleichbare adäquate Arbeitsleistung nicht zu erwarten. Die Anstellung von Ferialarbeitskräften erfolgt daher hauptsächlich unter sozialpolitischen Aspekten.

Es sollen daher diese Gruppen vom Anwendungsbereich des NÖ LBG weiterhin ausgenommen werden.

Zu Z. 9 (§ 1 Abs. 2 Z 4):

Mit dieser Änderung soll der Ablöse des Schauspielergesetzes durch das Theaterarbeitsgesetz Rechnung getragen werden.

Zu Z. 10 (§ 3 Abs. 1):

Es ist der Fall denkbar, dass Dienstposten mit Bediensteten, die noch nicht sämtliche Bewertungskriterien (wie etwa auch im Bereich des Fachwissens die erforderliche Erfahrung) einer diesem Dienstposten entsprechenden Verwendung erfüllen, aus Gründen einer bewussten Personalentwicklung oder wegen organisatorischer Erfordernisse bzw. unter Berücksichtigung der tatsächlich vorhandenen Personalstruktur besetzt werden.

In einem solchen Fall ist es erforderlich, Bedienstete an die für den konkreten Dienstposten geeignete Verwendung heranzuführen und ihnen somit den Erwerb der erforderlichen Kriterien zu ermöglichen. In Entsprechung der Bewertungsgrundsätze ist eine Zuordnung in die geeignete Verwendung daher auch erst dann möglich, wenn sämtliche Bewertungskriterien erfüllt werden.

Eine solche Heranführung der Bediensteten dient daher nicht nur zur Aufrechterhaltung der Bewertungskriterien der für den konkreten Dienstposten geeigneten Verwendung, sondern vor allem dem Schutz vor Überforderung oder übermäßiger Belastung der Bediensteten.

Es soll die bereits bisher durch die Bewertungs- und Zuordnungsbestimmungen implizit zum Ausdruck gebrachte Rechtslage nunmehr transparenter im Gesetz dargestellt werden.

Zu Z. 11 und 12 (§ 3 Abs. 8 und Abs. 9 erster Satz):

Es ist erforderlich festzuschreiben, dass eine Versetzung/Dienstzuteilung auch dann vorliegt, wenn sich der Dienstort von Bediensteten ändert, deren möglicherweise an mehreren Standorten angesiedelte Dienststelle jedoch unverändert bleibt.



Grundsätzlich ist hierzu auszuführen, dass bisher zwischen folgenden Arten der Zuweisung unterschieden werden konnte:

- Erstmalige Zuweisung: dauernde Zuweisung einer Dienststelle und eines Dienstortes bei Eintritt in den Landesdienst,
- Dienstzuteilung: vorübergehende Zuweisung an eine andere Dienststelle und
- Versetzung: dauernde Zuweisung an eine andere Dienststelle.

Eine spätere Änderung des Dienstortes, ohne erforderliche Änderung der Dienststelle erfolgt mittels einer nicht näher im Gesetz geregelten Weisung (Dienstortfestlegung). Sowohl der Verfassungsgerichtshof als auch der Verwaltungsgerichtshof vertreten zu den einschlägigen Bestimmungen im Dienstrecht der NÖ Landesbediensteten die Auffassung, dass die Verfügung einer Versetzung nicht als Bescheid zu werten ist, sondern ihr vielmehr der Charakter einer Weisung zukommt (vgl. VfGH, 9. Juni 1971, B 77/71, VfSlg. 6.450; VwGH, 9. Mai 1983, 82/12/0147). Dies wurde erst jüngst durch den Verwaltungsgerichtshof bekräftigt (vgl. VwGH, 27. Mai 2015, 2015/12/0018).

Im Rahmen der erstmaligen Zuweisung wird dem Bediensteten auch ein konkreter Dienstposten mittels Weisung zugewiesen (§ 3 Abs. 1).

Alle im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses vorgenommenen Zuweisungen erfolgen ebenso mittels Weisung, wobei bei der Dienstzuteilung, die bis dahin bestehende dauernde Zuweisung im Hintergrund weiterhin aufrecht bleibt.

Durch die nunmehr vorgenommene Klarstellung soll gewährleistet werden, dass es sich in jedem Fall bei einer Änderung der Dienststelle und/oder des Dienstortes, die nicht anlässlich der Begründung eines Dienstverhältnisses erfolgt, um eine Versetzung oder um eine Zuteilung handelt. Dies auch dann, wenn es (nur) zu einer Verlegung des Arbeitsplatzes kommt und die Dienststelle unverändert bleibt.

Zu Z. 13 (§ 4 Abs. 5):

Die Inanspruchnahme der drei neu geschaffenen Rechtsinstitute (Alterssabbatical, Jubiläumsfreistellung und Verbrauch des nichtverfallenen Erholungsurlaubes) führt zu einer entsprechend langen Dienstabwesenheit mit daran unmittelbar anschließender Pensionierung.

Mit dieser organisationsrechtlichen Maßnahme soll daher die Grundlage geschaffen werden, dass trotz des noch Innehabens des Dienstpostens durch die scheidende Person eine Nachbesetzung des Dienstpostens und eine allfällige Funktionsbestellung bereits ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Freistellung gemäß § 132 oder § 132a sowie ab Verbrauch des nicht verfallenen Erholungsurlaubes gemäß § 132b ermöglicht wird.

Gleichzeitig mit der Beantragung einer dieser Freistellungen sowie des Verbrauches des nicht verfallenen Erholungsurlaubes ist ebenso ein Antrag auf Pensionierung zu stellen. Mit erfolgter Pensionierung ist sodann eine Entscheidung in der Sache gegeben, wodurch eine allfällige spätere Dienstunfähigkeit ohne Folgen bleibt. Auch soll unter anderem für den Fall einer Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit gemäß § 132d klargestellt werden, dass mit einer von den Bediensteten beantragten Zuordnung in eine andere Verwendung eine allfällige bisherige Funktionsbestellung kraft Gesetzes endet.

#### Zu Z. 14 (§ 7 Abs. 2 Z 2):

Zeiten gemäß § 7 Abs. 4 (z.B. Präsenzdienst, Zivildienst) sollen im Ausmaß einer vorgeschriebenen gesetzlichen Leistungspflicht anrechenbar sein, höchstens jedoch im Ausmaß von insgesamt 9 Monaten.

Mit dieser Regelung soll weiterhin die Gleichstellung von Männern und Frauen sichergestellt werden, da männliche Bedienstete ohne eine derartige Anrechnungsbestimmung gegenüber Frauen, welche keiner Verpflichtung zum Wehr- oder Zivildienst unterliegen, benachteiligt wären. Da die maximale Verpflichtung zur Ableistung des Präsenzdienstes 9 Monate (Wehrgesetz 1955) betrug, soll die maximal mögliche Anrechnung höchstens 9 Monate betragen. Darüber hinaus wird auch im Bundesdienst seit der Novelle des Bundes BGBl. I Nr. 64/2016 (Dienstrechtsnovelle 2016) dieses Höchstausmaß an Anrechenbarkeit vorgesehen.

Zu Z. 15 und 16 (§ 7 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 Z 1):

Der Systematik des Gesetzes entsprechend wurden bisher nur jene Sonderurlaube, die nach den Vorschriften des Gesetzes für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam gewesen wären, angerechnet, die im Rahmen einer facheinschlägigen Beschäftigung absolviert wurden. Mit der Verlegung des Inhaltes aus § 7 Abs. 2 Z 3 in den nachfolgenden Abs. 3 Z 1 wird nunmehr klarer als bisher dieser Systematik entsprochen.

Zu Z. 17 (§ 7 Abs. 5):

Aufgrund der Verlegung des Inhaltes des vormaligen § 7 Abs. 2 Z 3 in Abs. 3 Z 1, soll gleichzeitig der Verweis in § 7 Abs. 5 angepasst werden.

Zu Z. 18 (§ 9 Abs. 3):

Eine Ermächtigung zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, besteht bereits aufgrund von § 8 Abs. 1 Z 2, der die persönliche und fachliche Eignung für die jeweilige Verwendung als allgemeine Aufnahmebedingungen normiert. Bereits in der Vergangenheit wurden auf Basis dieser gesetzlichen Regelung entsprechende Auskünfte durch die NÖ Landesdienstbehörde eingeholt. Da nunmehr jedoch österreichweit ausdrückliche Ermächtigungen im Gesetzestext aufgenommen wurden (vgl. etwa § 3 Vertragsbedienstetengesetz 1948 des Bundes), erwuchs das Bedürfnis auch für die niederösterreichischen Landesdienststellen diese Ermächtigung noch klarer als bisher im Gesetzestext zum Ausdruck zu bringen.

Mit dieser Klarstellung soll auch § 8 Abs. 4 Z 1 Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), der zur Verwendung von Daten bezüglich gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbarer Handlungen eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung vorschreibt, hinreichender Genüge getan werden.

Da auch bei der Beschäftigung von nicht unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallenden Bediensteten dasselbe berechnigte Interesse des Landes Niederösterreich als Dienstgeber zum Schutz von Kindern und Jugendlichen besteht, über mögliche gerichtliche Verurteilungen wegen Sexualstraftdelikten Kenntnis zu haben, wird klargestellt, dass die Ermächtigung auch für Abfragen von Daten hinsichtlich dieser Personengruppe besteht.

Zu Z. 19 (Entfall des § 9a):

Da derzeit kein einziger Beruf von den NÖ Landesdienstrechtsgesetzen umfasst ist, der unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie der Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) fällt und damit als reglementiert anzusehen wäre, soll nach dem Vorbild des Bundes in der Novelle BGBl. I Nr. 64/2016 (Dienstrechtsnovelle 2016) die Bestimmung hinsichtlich der Anerkennung solcher Berufsqualifikationen ersatzlos entfallen.

Zu Z. 20 (§ 14 Abs. 8):

Mit neu in den Landesdienst aufgenommenen Bediensteten wird ein zunächst befristetes Dienstverhältnis, meist in der Dauer von 3 Jahren, eingegangen. Im Sinne einer Gleichstellung soll nunmehr ein damit vergleichbarer dienstrechtlicher Rahmen auch für Bedienstete, die im Zuge eines Betriebsüberganges Landesbedienstete werden, geschaffen werden. Dies soll dadurch erzielt werden, als im Zuge eines Betriebsüberganges in ein unbefristetes Landesdienstverhältnis übernommene Bedienstete binnen 3 Jahren ohne Angabe eines Grundes gekündigt werden können.

Zu Z. 21 (§ 14 Abs. 9):

Die Bestimmungen des § 14 über den Betriebsübergang sollen auch auf Dienstverhältnisse, die mit Ferialarbeitskräften, Volontären oder zum Zweck eines Ferialpraktikums begründet werden, sowie weiterhin auf Dienstverhältnisse, für die Bestimmungen eines Kollektivvertrages oder einer Satzung vereinbart werden, anwendbar sein.

Zu Z. 22 (§ 24 Abs. 2 Z 3):

Die im Zuge des neuen Rechtsinstitutes „Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit“ geschaffene Ausgleichsvergütung gemäß § 132d Abs. 4 soll bei den Bestimmungen über eine amtswegige Zuordnung systemkonforme Berücksichtigung finden. Demnach können Bedienstete, die eine Ausgleichsvergütung nach diesem Gesetz erhalten, somit einer niedrigeren Gehaltsklasse zugeordnet wurden, wieder in eine höhere Verwendung - bis zu einer Verwendung der höchsten der Berechnung der Ausgleichsvergütung zugrunde liegenden Gehaltsklasse – unter Berücksichtigung der vorhandenen Leistungsfähigkeit zugeordnet werden.

Zu Z. 23 (§ 25 Abs. 2 erster und zweiter Satz):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 24 (§ 25a):

Beamten Bediensteten und Vertragsbediensteten im NÖ Landesdienst soll nach länger andauernden physischen oder psychischen Erkrankungen die Möglichkeit geboten werden, einen sanften und erleichterten Wiedereinstieg in den dienstlichen Alltag in Anspruch nehmen zu können.

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz des Bundes, BGBl. Nr. 30/2017, wurde ab 1. Juli 2017 eine gesetzliche Möglichkeit ausschließlich für Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst geschaffen, nach längeren Krankenständen wieder ins Erwerbsleben einsteigen zu können. Um eine nicht erklärbare Ungleichstellung von

vertraglichen und beamteten Bediensteten im NÖ Landesdienst zu verhindern, soll - trotz eines mangelnden bundessozialversicherungsrechtlichen Anspruches von beamteten Bediensteten auf Wiedereingliederungsgeld aus dem Bereich der Krankenversicherung – ein eigenes Modell für beamtete Bedienstete im NÖ Landesdienst geschaffen werden.

#### Ad Abs. 1 bis 5:

Vollbeschäftigten beamteten Bediensteten soll ermöglicht werden, nach Feststellung ihrer Dienstfähigkeit durch ein amtsärztliches Gutachten, wieder ihren Dienst in reduziertem Ausmaß versehen zu können. Um sicherstellen zu können, dass eine Überforderung der beamteten Bediensteten durch die Wiederaufnahme ihres Dienstes nicht eintritt, ist einerseits eine amtsärztliche Untersuchung vor der Wiederaufnahme und eine Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit auf 20 Wochenstunden zwingend vorgesehen. Die Inanspruchnahme dieses „sanften Wiedereinstieges“ in den Dienst soll vollbeschäftigten beamteten Bediensteten, die eine durch Krankheit oder Unfall hervorgerufene Dienstverhinderung in der Dauer von mindestens sechs Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre aufweisen, zur Verfügung gestellt werden. Mit dieser schonenden Rückkehr soll gleichzeitig neuerlichen Krankenständen infolge von Überforderung durch den schnellen Wechsel von Krankenstand zu vollbeschäftigter Arbeitsbelastung vorgebeugt werden.

Um finanziell diese Wiedereingliederung auch entsprechend honorieren zu können, soll – mangels eines für beamtete Bedienstete im öffentlichen Dienst vorgesehenen Wiedereingliederungsgeldes im Bereich der Krankenversicherung (§ 143d ASVG) – der Anspruch auf Dienstbezug bei einer Beschäftigung von 20 Stunden pro Woche dennoch 75% des ursprünglichen Bezuges betragen. Ein im Vergleich zur Wiedereingliederungsteilzeit bei den vertraglichen Bediensteten einfacherer Vollzug soll unter anderem auch dadurch erzielt werden, dass im Fall einer neuerlichen Dienstverhinderung bei der Berechnung der Ansprüche bei Dienstverhinderung vom Dienstbezug bei Vollbeschäftigung auszugehen ist.

#### Ad Abs. 6:

Wie beim Bund, welcher in § 13a AVRAG ein Modell einer Wiedereingliederungsteilzeit geschaffen hat, soll Vertragsbediensteten nunmehr unter sinngemäßer Anwendung dieser Bestimmung die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bis auf 12 Stunden Wochendienst ermöglicht werden.

Inhaltlich bedeutet dies, dass Vertragsbedienstete die Möglichkeit haben, sich in einem Zeitraum von einem bis zu sechs Monaten Schritt für Schritt in den Arbeitsprozess einzugliedern. Eine Verlängerung bis zu drei Monaten kann vereinbart werden. Für den Abschluss einer Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit müssen nachstehende Voraussetzungen vorliegen:

- Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten;
- mindestens 6-wöchiger Krankenstand;
- ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- Beratung bei fit2work zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010; die Beratung erstreckt sich auf den zwischen den Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Eine derartige Beratung kann entfallen, wenn die Vertragsbediensteten, der Dienstgeber und ein Arbeitsmediziner bzw. Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer Ausbildung nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Die Herabsetzung der Wochendienstzeit kann frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes gemäß § 143d ASVG folgenden Tag erfolgen. Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit ist möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Die während der Wiedereingliederungsteilzeit zu erbringende Dienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50 % bis 75 % des

bisherigen Umfanges betragen. Maßgeblich ist, dass die Dienstzeit während des gesamten Zeitraumes der Wiedereingliederungsteilzeit durchschnittlich zwischen 50 % und 75 % beträgt. Die wöchentliche Dienstzeit darf jedoch 12 Stunden nicht unterschreiten.

Die Vertragsbediensteten gelten während der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen.

Durch die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit erfolgt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung. Durch die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes sind zulässig, soweit sie sich im Rahmen der dienstvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

Sinn der Wiedereingliederungsteilzeit ist unter anderem auch, dass die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes der Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit dient. Die Anordnung von Mehrarbeit während der Inanspruchnahme von Wiedereingliederungsteilzeit ist unzulässig.

Der Dienstgeber hat den dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechenden anteiligen Dienstbezug inklusive anteiliger Lohnnebenkosten zu leisten. Die Bezugseinbuße auf Seiten der Vertragsbediensteten wird mit dem Wiedereingliederungsgeld (=anteiliges Krankengeld aus der Krankenversicherung; Bewilligungspflichtigkeit durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers) ausgeglichen.

Da mit diesen beiden Maßnahmen aus dienstrechtlicher Sicht „Neuland“ betreten wird und somit keinerlei Erfahrungswerte vorliegen, soll § 25a vorerst auf sieben Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Zu Z. 25 (§ 26 Abs. 5 Z 6):



Da bei vertraglichen Bediensteten eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst bei mehr als fünf Arbeitstagen zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses kraft Gesetzes führt, war diese Klarstellung erforderlich.

Zu Z. 26 (§ 26 Abs. 8):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 27 (§ 33 Abs. 5):

Anpassung der Berufsbezeichnung.

Zu Z. 28 (§§ 44 Abs. 2, 60 Abs. 5, 65 Abs. 3 Z 1, 153 Abs. 4 Z 3 lit. a, 158 Abs. 1, 162 Abs. 3, und 194 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 29 (§ 44 Abs. 9):

Die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet für Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zuganges zum Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot: Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung des Freizügigkeitsrechtes erschweren oder weniger attraktiv machen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. L 141 vom 27. Mai 2011, S. 1, und die Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung

(EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG, ABI. L 158 vom 30. April 2004, S. 77, in der Fassung der Berichtigung ABI. L 204 vom 4. August 2007, S. 28, sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABI. L 128 vom 30. April 2014, S. 8, soll nunmehr die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV iVm Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 gewährten Rechte in der Praxis erleichtern.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union, die als Reaktion auf die Durchsetzung ihrer sich aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit ergebenden Rechte benachteiligt werden, sind in Bezug auf den niederösterreichischen Landesdienst grundsätzlich nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, wenn sich die Durchsetzung auf einen Diskriminierungstatbestand bezieht, geschützt. Dazu soll nunmehr - als systemkonforme inhaltliche Ergänzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes - im Sinne der Richtlinie 2014/54/EU sowie in Übereinstimmung mit dem Bund ein darüber hinausgehendes Benachteiligungsverbot im Dienstrecht geschaffen werden. Demnach dürfen Bedienstete in Hinkunft als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch den Dienstgeber in keiner Weise benachteiligt werden. Zu betonen ist, dass jegliche benachteiligende Handlungen – selbstverständlich auch Kündigungen und Entlassungen – vom Benachteiligungsverbot umfasst sind.

Zuständige Stelle im Sinne der RL 2014/54/EU ist die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte.

#### Zu Z. 30 (§ 46 Abs. 7):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall *KHS AG*, C- 214/10, (aufbauend auf der Entscheidung in den verbundenen Rechtssachen, *Schultz-Hoff* und *Stringer* C- 350/06 und C-520/06), dass der Arbeitnehmer nicht unbegrenzt alle während des Zeitraumes seiner Abwesenheit von der Arbeit erworbenen Ansprüche auf bezahlten

Jahresurlaub ansammeln kann. Mit dem in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verankerten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wird ein doppelter Zweck verfolgt, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Der bezahlte Jahresurlaub kann diesen Zweckbestimmungen nur insoweit entsprechen, als der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreitet. Über eine solche Grenze hinaus fehlt dem Jahresurlaub nämlich seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit; erhalten bleibt ihm lediglich seine Eigenschaft als Zeitraum für Entspannung und Freizeit. Der EuGH sah im gegenständlichen Fall einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten daher als mit dem EU-Recht im Einklang stehend an. Der VwGH schloss sich im Erkenntnis vom 4. September 2014 zu Zl. Ro 2014/12/0008, das sich auf die Bundesrechtslage bezog, dieser Rechtsansicht an und kam zum Ergebnis, dass ein Übertragungszeitraum von zwei Jahren dem EU-Recht entspricht.

Im Sinne dieser Rechtsprechung soll die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes innerhalb der zwei Kalenderjahre nach dem, diesen Anspruch begründenden, Urlaubsjahr ermöglicht werden.

Durch diese Regelung soll auch einer Forderung der Personalvertretung entsprochen werden. Durch deren Ausgestaltung, wonach der Verfall des Urlaubsanspruches - unabhängig vom Verhinderungsgrund der Inanspruchnahme - generell nach zwei Urlaubsjahren eintritt, soll ein einfacher Verwaltungsvollzug weiterhin gewährleistet werden.

Davon abweichend verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub bereits nach 15 Monaten bei einer Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses.

Es soll zudem klargestellt werden, dass neben dem Karenzurlaub auch ein Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes gemäß § 49 Abs. 4 den Verfall des Urlaubsanspruches hemmt.

Zu Z. 31, 32 und 33 (§ 49 Abs. 5, 7, 8 und 9):

Nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 65/2015) soll nunmehr auch eingetragenen Partnerinnen und Partnern, Adoptiveltern und Personen, die ein Kind oder mehrere Kinder in unentgeltliche Pflege genommen haben in der Absicht dieses (diese) an Kindesstatt anzunehmen bzw. ein Kind oder mehrere Kinder an Kindesstatt annehmen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubes, wie er bisher nur den leiblichen Vätern zustand, geboten werden.

Zu Z. 34 (§ 50 Abs. 7):

Grammatikalische Bereinigung.

Zu Z. 35 (§ 51a Abs. 1 Z 2 und 3):

Grammatikalische Bereinigung.

Zu Z. 36 (§ 59 Abs. 3):

Um Vollzugsschwierigkeiten bei der Festlegung der Höhe der Ordnungsstrafen der Geldbuße oder der Geldstrafe zu vermeiden, soll vergleichbar mit der Rechtslage auf Bundesebene klargestellt werden, dass immer vom Dienstbezug bei Vollbeschäftigung auszugehen ist. Damit wird gewährleistet, dass für Bedienstete, unabhängig von ihrem tatsächlichen Beschäftigungsausmaß, ein im Vorhinein ersichtlicher Strafrahmen feststeht.

Der damit im Vorhinein bedienstetenbezogen eindeutig feststehende betragliche Strafrahmen soll weder durch eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) noch durch einen (vorübergehenden) Verlust des Anspruches auf Bezüge infolge ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst noch durch eine (vorübergehend) eingeschränkte Gebührlichkeit des Dienstbezuges infolge Krankheit beeinflussbar sein.

Dieser Strafraumen ist daher, unabhängig von möglichen (kurzfristigen) Schwankungen des tatsächlichen Anspruches, gleichbleibend und leicht feststellbar. Dies ist auch aus dem Blickwinkel der Präventionswirkung der Ordnungsstrafe erstrebenswert, da somit für die Bediensteten das Höchstausmaß einer möglichen Geldbuße oder Geldstrafe jederzeit klar ersichtlich ist und Zufallsergebnisse ausgeschlossen werden können.

Bei der Strafbemessung wird bereits bisher gemäß § 175 auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der jeweiligen Bediensteten Bedacht genommen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass Bedienstete, deren Dienstbezug etwa wegen Teilzeitbeschäftigung herabgesetzt ist, im Einzelfall wirtschaftlich nicht gefährdet werden.

Zu Z. 37 (§ 60 Abs. 2):

Die im Zuge des neuen Rechtsinstitutes „Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit“ geschaffene Ausgleichsvergütung gemäß § 132d Abs. 4 soll bei der besoldungsrechtlichen Definition von Begriffen systemkonforme Berücksichtigung finden.

Zu Z. 38, 39 und 40 (§ 62 Abs. 2, 10 und 11):

§ 62 Abs. 2 gibt grundlegend vor, dass die Bezüge im Nachhinein so auszuzahlen sind, dass die Empfänger am Letzten jedes Monats oder, wenn der Monatsletzte kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag darüber verfügen können. Dadurch ist in bundesanaloger Form die Verfügbarkeit am letzten Bankgeschäftstag im Monat, an dem die Zahlungsdienstleister einen Geschäftsbetrieb unterhalten (nicht an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen), sichergestellt.

Im Hinblick auf die Schaffung eines einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraumes (SEPA – „single euro payment area“) als integrierten Markt für Zahlungsdienste, in dem nicht zwischen grenzüberschreitenden und nationalen Zahlungen in Euro unterschieden wird, soll in § 62 explizit klar gestellt werden, dass Landesbedienstete

ihr Gehaltskonto wie auch ihr Pensionskonto bei einem Kreditinstitut in jedem Mitgliedsstaat innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) eröffnen können.

Die unbare Überweisung wiederkehrender Geldleistungen soll folglich an Kreditinstitute in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wie auch in den drei EFTA-Mitgliedsstaaten Island, Liechtenstein und Norwegen ermöglicht werden; sie setzt allerdings – zur Hintanhaltung von zeitlichen Verzögerungen im praktischen Vollzug – zwingend voraus, dass Landesbedienstete, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, der Dienstbehörde auf ihre Kosten im Vorhinein eine in deutscher Sprache abgefasste, schriftliche Erklärung des ausländischen Kreditinstituts vorlegen, wonach sich dieses auf seine Kosten zu einer ausschließlich deutschen Korrespondenz mit der Dienstbehörde verpflichtet.

Da Überweisungen auf Konten von Kreditinstituten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) weiterhin nicht zulässig sein sollen, werden insbesondere jene Bezieher von Pensionen, welche sich außerhalb des EWR dauerhaft niederlassen, in gleicher Weise zur Eröffnung eines Kontos bei einem Kreditinstitut innerhalb des EWR zu verhalten sein und (beispielsweise im Wege von Abschöpfungsaufträgen an ein Kreditinstitut ihres Aufenthaltsstaates) für den Erhalt der ihnen gebührenden wiederkehrenden Leistungen auf ihre Kosten selbst Vorsorge zu treffen haben.

Die Überweisung von Pensionsleistungen auf Konten von Kreditinstituten in Österreich wie auch in anderen Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes setzt als Grundbedingung für die Akzeptanz dieser Konten durch die Dienstbehörde zwingend voraus, dass sich diese Kreditinstitute im Vorhinein explizit zur Rückzahlung von zu Unrecht nach dem Tod der Anspruchsberechtigten überwiesenen Geldleistungen verpflichten.

Bedingt durch die Möglichkeit der Eröffnung von (Pensions-)Konten bei Kreditinstituten im EWR-Raum auch außerhalb Österreichs kommt den schriftlichen Erklärungen der ausgewählten Kreditinstitute betreffend den Verkehr mit der Dienstbehörde ausschließlich in deutscher Sprache und betreffend den Rückersatz

von Leistungen infolge des Todes der Anspruchsberechtigten besondere Bedeutung zu. Falls diese Erklärungen, wie auch eingeforderte amtliche Lebensbestätigungen der Betroffenen, nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt werden, soll die Dienstbehörde berechtigt sein, weitere Überweisungen (vorübergehend) zu sistieren.

Zu Z. 41 und 42 (§ 63 Abs. 2 und 3):

§ 63 Abs. 3 trifft zu einzelnen explizit genannten Fällen von Teilzeitbeschäftigungen die Anordnung, dass die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag den dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Dienstbezug umfasst. Vor dem Hintergrund des Hinzutretens weiterer Formen von Teilzeitbeschäftigungen im Rahmen dieser Novelle erscheint es aus Gründen einer Deregulierung sinnvoll, die bisherige erschöpfende Aufzählung in § 63 Abs. 3 nicht zu ergänzen. Denn vom Regelungsgehalt geht diese Bestimmung bereits nach der gegenwärtigen Rechtslage in der allgemeinen Anordnung in § 63 Abs. 2 auf, wonach stets der konkrete Dienstbezug die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag bildet.

Schon aus § 63 Abs. 2 ist (in gleicher Weise wie aus § 54 Abs. 3 DPL 1972, LGBl. 2200) schlüssig ableitbar, dass der jeweils gebührende und zur Auszahlung gelangende Dienstbezug, wie er beispielsweise auch nach den einschlägigen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung und den diese ergänzenden Bestimmungen zur Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (§ 26) oder im Rahmen des Alterssabbaticals (§ 132) gebührt und zur Auszahlung gelangt, als Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag heranzuziehen ist.

In Ergänzung zu dieser Regelung soll der volle Dienstbezug die Bemessungsgrundlage für den von den beamteten Bediensteten zu tragenden Pensionsbeitrag bilden, wenn ihnen eine Maßnahme nach § 132c gewährt wird und sie eine entsprechende Ausweitung ihrer Pensionsbeitragspflicht selbst beantragen.

Zu Z. 43 (§§ 63 Abs. 4 neu, 68 Abs. 1, 162 Abs. 4, 163 Abs. 2, 4, 5, 7 und 8 und 165 Abs. 2 Z 1, Abs. 4 Z 1 und Abs. 7):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 44 (§ 65 Abs. 3 letzter Satz):

Im Sinne einer Klarstellung soll der Hinweis auf § 25 entfallen, da auch andere Arten von Freistellungen im NÖ LBG existieren.

Zu Z. 45 (§§ 66 Abs. 1, 2, 3 und 9 und 80 Abs. 1 und 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 46 (§ 66 Abs. 4):

Wie bereits der Bund in der Novelle BGBl. I Nr. 65/2015 (Dienstrechtsnovelle 2015) unter Berücksichtigung eines nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention („Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020“) den veralteten Begriff „Gebrechen“ durch den zeitgemäßen, diskriminierungsfreien Begriff „Behinderung“ ersetzt hat, soll dies nunmehr auch in den NÖ Landesdienstrechten erfolgen .

In manchen Bestimmungen, die von dieser Novelle unberührt bleiben, findet sich weiterhin der Begriff „Gebrechen“. Bei diesen Bestimmungen war auf Grund einer mit einer solchen Änderung einhergehenden Bedeutungsänderung des Inhaltes davon abzusehen, die Begrifflichkeit anzupassen. Änderungen konnten nur in jenen Bestimmungen vorgenommen werden, in denen der Begriff „Gebrechen“ einen dauerhaften Zustand umschreibt.

Des Weiteren sollen Eltern deren Kinder (Kind) aufgrund einer Behinderung zum Schulbesuch in einem Internat untergebracht sind, und welche gleichzeitig den Kinderzuschuss für diese Kinder (dieses Kind) erhalten, Anspruch auf eine jährliche Studienbeihilfe in der Höhe von € 330,-- haben, unabhängig davon, ob es sich um eine Unterbringung im Internat einer Sonderschule oder einer anderen Schule handelt.



Zu Z. 47 (§ 66 Abs. 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 48 (§ 67 Abs. 3):

Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2018 um 2,33 % angehoben werden. Die Anhebung der Gehaltsansätze soll für Bedienstete nach dem NÖ LBG im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu Z. 49 (§ 71 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 50 (§ 72):

Mit dem Rechtsinstitut der Kinderzulage wird Familien mit Kindern finanzielle Unterstützung geboten. Um diese soziale Komponente stärker zu unterstreichen, soll der Begriff „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuss“ ersetzt werden. Bei dieser Änderung soll eine Orientierung an der Bundesrechtslage erfolgen, die diese Terminologie bereits verwendet. Inhaltlich sollen keine Änderungen erfolgen.

In Abs. 3 soll der Begriff „Gebrechen“ durch den zeitgemäßen, diskriminierungsfreien Begriff „Behinderung“ ersetzt werden.

Zu Z. 51 (§ 79 Abs. 2):

Die Bestimmung des § 79 (Mitarbeitervorsorge) soll auch auf Dienstverhältnisse, die mit Ferialarbeitskräften, Volontären oder zum Zweck eines Ferialpraktikums

begründet werden, sowie weiterhin auf Dienstverhältnisse, für die Bestimmungen eines Kollektivvertrages oder einer Satzung vereinbart werden, anwendbar sein.

Zu Z. 52 (§ 80 Abs. 4):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 53 (§ 81):

Da die „Maßnahmen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben“ nunmehr als neuer 10. Abschnitt in das NÖ LBG eingefügt wurden, war es notwendig auch die gesetzlichen Bestimmungen an die neue Systematik anzupassen, welche auf den vormaligen 10. Abschnitt Bezug genommen haben.

Zu Z. 54 (§ 82 Abs. 8):

§ 82 Abs. 8 gibt grundlegend vor, dass ein Ansuchen um Pensionierung frühestens ein Jahr vor dem Vorliegen der Voraussetzungen eingebracht werden kann.

In Abweichung von diesem Grundsatz soll mit dem Ziel frühzeitiger Rechtsklarheit in der Nachfolgeregelung und Dienstpostenbewirtschaftung festgelegt werden, dass Anträge auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter (Alterssabbatical; § 132) und auf Jubiläumsfreistellung (§ 132a) sowie der Verbrauch von nicht verfallenem Erholungsurlaub (§ 132b) zwingend mit einer zeitgerechten Antragstellung auf die daran anschließende Pensionierung zu verbinden sind. Über diese Anträge wird in engem zeitlichen Konnex zu entscheiden sein.

Im Einzelfall soll die Dienstbehörde schon im Rahmen der Gewährung der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung nach § 26 in die Lage versetzt werden, vor dem Beginn der Rahmenzeit einen Antrag auf Pensionierung einzufordern, um allfällige Nachfolgeplanungen zeitgerecht anstellen zu können.

Zu Z. 55 (§ 84):

Im Zuge einer der letzten Novellierungen des NÖ LBG (LGBl. 2100-17) wurde in § 83 Abs. 1 Z 6 klarstellend normiert, dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege zur Auflösung des Dienstverhältnisses eines öffentlich-rechtlich Bediensteten zum Land Niederösterreich führt. Inhaltlich sollte durch diese Klarstellung keine Änderung zur bis dahin geltenden Rechtslage eintreten. Um diese Intention jedoch eindeutig auch im Gesetz erkennbar zu machen, ist die vorgenommene Ergänzung in § 84 erforderlich.

Zu Z. 56 (§ 88 Abs. 3):

Die Einführung einer Frist für die Einbringung der Anfechtung einer Kündigung bei einem ordentlichen Gericht ist im Sinne der Rechtssicherheit geboten.

Eine Anfechtung soll einerseits zeitnah erfolgen, um möglichst rasch einen Zustand der Rechtsicherheit herstellen zu können und Klarheit über zukünftige Rechtsverhältnisse zu schaffen. Andererseits soll im Sinne einer dienstnehmerfreundlichen Vorgangsweise, den Bediensteten eine angemessene Zeitspanne zur Verfügung stehen, um gegen eine Kündigung vorgehen zu können.

Zu Z. 57 (§ 90 Abs. 7):

Die Einführung einer Frist für die Einbringung der Anfechtung einer Kündigung macht es erforderlich, für die Anfechtung einer Entlassung Sinngemäßes zu bestimmen.

Zu Z. 58 und 59 (§ 93 Abs. 2 und 5):

Ad Abs. 2.:

Da im Zuge einer einverständlichen Lösung konsequenterweise auch eine Vereinbarung über den Konsum des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes während des auslaufenden Dienstverhältnisses erfolgt, soll klargestellt werden, dass die Bediensteten ein allfälliges Unterbleiben des Verbrauches in diesem Fall

grundsätzlich nicht zu vertreten haben. Dies wäre etwa nur dann der Fall, wenn die Bediensteten den bereits vereinbarten Urlaubsverbrauch von sich aus dann doch nicht in Anspruch nehmen, obwohl sie dafür gesundheitlich in der Lage gewesen wären.

Ad Abs. 5.:

Der VwGH hat in seinem Erkenntnis vom 18. September 2015, zu Zl.

Ra 2015/12/0017, zu der mit dem NÖ LBG in diesem Punkt vergleichbaren Bundesrechtslage ausgesprochen, dass - wie der Gerichtshof der Europäischen Union im Urteil vom 20. Jänner 2009, Rs C-350/06 u.a., Schultz-Hoff aussprach - die Urlaubsabgeltung in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er den Anspruch auf Erholungsurlaub während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt.

Daher sind in die Bemessung der Urlaubsabgeltung auch jene geldwerten Leistungen einzubeziehen, die den Bediensteten bei Inanspruchnahme des unionsrechtlich gebotenen Mindestmaßes an Erholungsurlaub von vier Wochen (aliquot) fortzuzahlen gewesen wären.

Dieser Rechtsprechung folgend sollen daher nach dem Vorbild des Bundes für die Berechnung der Höhe der Urlaubsabgeltung nunmehr auch die Sonderzahlungen, ein allfälliger Kinderzuschuss sowie weitere besoldungsrechtliche Ansprüche anteilig berücksichtigt werden, die den Bediensteten auch während der Konsumation des Erholungsurlaubes gebührt hätten. Da die im § 74 aufgelisteten sonstigen besoldungsrechtlichen Ansprüche (Aufwandsentschädigung, Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen, Reisegebühren sowie Fahrtkostenzuschuss) dem Grunde nach während der Inanspruchnahme eines Erholungsurlaubes nicht anfallen können, sollen sie klarstellenderweise ausgeschlossen werden.

Eine Urlaubsabgeltung, die vor Kundmachung dieser Anpassung ausschließlich auf der Grundlage des vollen Monatsbezuges bemessen wurde, ist nicht von Amts wegen neu zu bemessen. Eine allfällige Neuberechnung der Urlaubsabgeltung soll daher nur auf Antrag erfolgen.

Zu Z. 60 (§ 94 Abs. 1 Z 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 84.

Zu Z. 61 (§ 97 Abs. 3):

Die Regelung des § 97 Abs. 3 soll der Dienstbehörde die Möglichkeit einräumen, Pensionsempfängern in vereinfachter Form Auskünfte über die Zusammensetzung ihrer Pension auf ihren Kontoauszügen geben zu können. So kann einerseits den datenschutzrechtlichen Erfordernissen und andererseits dem Informationsbedürfnis der Pensionsempfänger Rechnung getragen werden.

Aus verwaltungsökonomischen Gründen soll die Zustimmung der Pensionsempfänger zur Übermittlung personenbezogener Gehaltsdaten an das jeweilige Kreditinstitut nicht mehr in jedem Einzelfall einzuholen sein, sondern die Dienstbehörde durch eine eigene Rechtsgrundlage ausdrücklich zu einer Übermittlung dieser Daten, die über die mit der Abwicklung des elektronischen Zahlungsverkehrs unmittelbar zusammenhängenden und technisch erforderlichen Daten hinausgehen, an die kontoführenden Kreditinstitute ermächtigt werden.

So soll die geblockte Darstellung der grundlegenden Gehaltsdaten (Bruttopension, Sonderzahlung, Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, sonstige Abzüge, Auszahlungsbetrag) auf einfach erlangbaren Kontoauszügen einen ersten Überblick über die Zusammensetzung der Pension bieten. Daneben ist allen Pensionsempfängern auch die Möglichkeit der allgemeinen Abrufbarkeit von detaillierten elektronischen Bezugsnachweisen im Internet (Portalzugang mit Handysignatur oder Bürgerkarte) eröffnet.

Die Ermächtigung der Dienstbehörde in § 97 Abs. 3 bezieht sich zufolge der Verweisungsnorm in § 1 Abs. 5 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), LGBl. 2200, in gleicher Weise auf Bedienstete und deren Hinterbliebene im Anwendungsbereich der DPL 1972.

Zu Z. 62 (§ 98a Abs. 2):

Einer Anregung des Landesverwaltungsgerichtes Niederösterreich Rechnung tragend soll die Entscheidungsfrist in den Angelegenheiten der §§ 194 (Suspendierung), 200 Abs. 1 (Einstellung des Disziplinarverfahrens) und 204 Abs. 2 (Beschluss der Einleitung eines Disziplinarverfahrens) auf zwei Monate verlängert werden. Die bislang normierte Entscheidungsfrist von nur einem Monat hat sich aufgrund der Zuständigkeit eines mit fachkundigen Laienrichtern und Laienrichterrinnen besetzten Senates und der regelmäßig erforderlichen öffentlichen mündlichen Verhandlung samt vor- und nachbereitenden Senatssitzungen als zu kurz erwiesen.

Zu Z. 63 (§ 98a Abs. 8):

Nach § 6 Abs. 10 Z 1 des NÖ Landesverwaltungsgerichtsgesetzes (NÖ LVGG), LGBl. 0015, hat der Personal- und Geschäftsverteilungsausschuss beim Landesverwaltungsgericht Niederösterreich einen fachkundigen Laienrichter oder eine fachkundige Laienrichterin bzw. einen Ersatzrichter oder eine Ersatzrichterin mit schriftlichem Erkenntnis des Amtes (unter anderem) zu entheben, wenn er oder sie eine nach den Verwaltungsvorschriften vorgesehene besondere Bestellungs voraussetzung verliert.

Gemäß § 98a Abs. 7 ruht das Amt von Laienrichtern und Laienrichterrinnen, die in dienst- und disziplinarrechtlichen Angelegenheiten an Senatsentscheidungen des NÖ Landesverwaltungsgerichtes mitwirken, vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und während der Zeit der Suspendierung. Das Amt endet mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit dem Austritt oder dem Ausscheiden aus dem Landesdienst und mit der Pensionierung.

Mit der in § 98a Abs. 8 vorgeschlagenen Meldeverpflichtung der fachkundigen Laienrichter und Laienrichterrinnen betreffend allfällige Ruhens- und Endigungsgründe ihres Amtes soll der Personal- und Geschäftsverteilungsausschuss

beim Landesverwaltungsgericht Niederösterreich frühestmöglich in die Lage versetzt werden, allfällige Veranlassungen im Hinblick auf § 6 Abs. 10 NÖ LVGG zu treffen.

Zu Z. 64 (§ 123 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 65 (§ 123 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 66 (§§ 132 bis 132d):

Mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket soll den NÖ Landesbediensteten die Möglichkeit geboten werden, durch längere Erholungsphasen oder auch der Änderung des bisherigen Aufgabenbereichs, ebenso im fortgeschrittenen Alter den Anforderungen des Arbeitsalltages gerecht werden zu können.

Da mit diesem Maßnahmenpaket aus dienstrechtlicher Sicht teilweise „Neuland“ betreten wird und somit keinerlei Erfahrungswerte vorliegen, soll § 132d vorerst auf 7 Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Folgende Maßnahmen werden nunmehr im Dienstrecht implementiert:

- Alterssabbatical (§132)
- Jubiläumsfreistellung (§132a)
- Nichtverfall von Erholungsurlaub (§ 132b)
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 132c)
- Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (§ 132d)

Ad Alterssabbatical (§ 132):

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical; § 26) soll nunmehr auch das Institut des

„Alterssabbaticals“ geschaffen werden. Die inhaltliche Ausgestaltung orientiert sich auch weitestgehend am bereits bisher schon möglichen Sabbatical und unterscheidet sich insbesondere in der Möglichkeit, eine Rahmenzeit von bis zu zehn vollen Dienstjahren wählen zu können, wobei eine Freistellung von einem halben Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein soll. Mit der damit gewonnenen höheren Flexibilität hinsichtlich der Länge der Rahmenzeit kann erreicht werden, dass individuelle Befindlichkeiten der Bediensteten gerade im höheren Erwerbsalter noch besser berücksichtigt werden können. Die Inanspruchnahme der Freistellung soll jedoch nur direkt vor dem Regelpensionsalter möglich sein. Da auch das neu geschaffene Institut der Jubiläumsfreistellung auf den Zeitraum unmittelbar vor dem Regelpensionsalter abstellt, soll eine gleichzeitige Inanspruchnahme dieser beiden Rechtsinstitute konsequenterweise ausgeschlossen werden. Eine Kombination mit dem Institut des Nichtsverfalls des Erholungsurlaubes (§ 132b) ist möglich. Erkrankt ein Bediensteter während der Freistellungsphase hat diese keinerlei Auswirkung auf das in Anspruch genommenen Alterssabbatical bzw. auf die Höhe des Bezuges, da die Dienstleistung bereits erbracht wurde.

Hinsichtlich der Endigungsgründe des Alterssabbaticals ist anzumerken, dass Abs. 5 Z 4 bei Vertragsbediensteten nicht zur Anwendung gelangt, da bei diesen eine ungerechtfertigte Abwesenheit von ununterbrochen 5 Arbeitstagen zu einer ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

#### Ad Jubiläumsfreistellung (§ 132a):

Es soll Bediensteten ermöglicht werden einen finanziellen Anspruch (Jubiläumsbelohnung) in eine dienstleistungsfreie Zeit umzuwandeln. Hierzu können die Bediensteten freiwillig jeweils auf ihre Jubiläumsbelohnung für die Vollendung der Dienstzeit von 25, 30 oder 40 Jahren verzichten und so am Ende ihres aktiven Erwerbslebens einen Anspruch auf Freistellung im entsprechenden Ausmaß erwerben.



In dem Jahr, in dem eine Jubiläumsbelohnung fällig wird, kann der Bedienstete spätestens bis zum 30. September die Einbehaltung seiner Jubiläumsbelohnung mittels Bescheids beantragen.

Zur Vermeidung eines finanziellen und - bei späterer Umwandlung in eine Jubiläumsfreistellung in weiterer Folge auch - zeitlichen Verlustes soll der einmal einbehaltene Betrag in den Jahren von der Festsetzung bis zum Zeitpunkt der Umwandlung gemäß Abs. 3 oder der Auszahlung gemäß Abs. 4 um einen im Pensionsrecht üblichen Faktor aufgewertet werden.

Frühestens 1 Jahr und spätestens 3 Monate vor einer beabsichtigten Inanspruchnahme der Jubiläumsfreistellung, kann der Bedienstete die Umwandlung der bereits einbehaltenen Jubiläumsbelohnung – ebenfalls mittels Bescheids – beantragen.

Diese Vorgangsweise beruht auf verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten. Eine Umwandlung sollte möglichst zeitnah zum beabsichtigten Zeitpunkt der Inanspruchnahme erfolgen, da in der Zwischenzeit diverse Gründe (zB wenn der Bedienstete nun doch keine Freizeitgewährung, sondern stattdessen eine Auszahlung anstrebt) eingetreten sein könnten, welche eine Umwandlung seines Anspruches auf Jubiläumsbelohnung in Freizeit für den Bediensteten nicht mehr wünschenswert erscheinen lassen.

#### Ad Nichtverfall von Erholungsurlaub (§ 132b):

Abweichend von der generellen Regelung zum Urlaubsverfall (§ 46 Abs. 7) soll durch diese Bestimmung festgelegt werden, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub bei Bediensteten ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr im Verfallszeitpunkt verfällt. Dieser solcherart nichtverfallene Erholungsurlaub kann von den Bediensteten bis zum Ende ihres Erwerbslebens noch konsumiert werden. Grundsätzlich soll dies frühestens vor dem tatsächlichen Antritt der Pension erfolgen.

Mit der Festlegung der Grenze bei 160 Arbeitsstunden, bis zu der ein erworbener Erholungsurlaub – um eine positive Wirkung für den Bediensteten als Erholungszeit zu haben – vor sonstigem Verfall zu verbrauchen ist, und deshalb nur der darüber hinausgehende Erholungsurlaub „angespart“ werden kann, soll dem

unionsrechtlichen Anspruch auf 4 Wochen Erholungsurlaub pro Jahr entsprechen werden.

Um auf besondere Gegebenheiten (etwa Erholung nach längerer Krankheit) im Sinne der Zielsetzung der Regelung reagieren zu können, soll in Einzelfällen der Verbrauch dieses Urlaubsanspruches auch zu einem früheren Zeitpunkt möglich sein.

Da es sich bei diesem Erholungsurlaub um einen nur auf Grund dieser Sonderbestimmung nicht bereits verfallenen Urlaub handelt, soll konsequenterweise eine Urlaubsabgeltung gemäß § 93 NÖ LBG ausgeschlossen werden; dies jedoch nicht im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses (=Ende des privatrechtlichen oder Auflösung des aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses) durch Tod.

#### Ad Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 132c):

Auf Antrag soll es Bediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ermöglicht werden, einen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 14,5 Stunden pro Monat zusätzlich zu ihrem davon unberührt bleibenden Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß § 47 zu erwerben. Durch den zusätzlichen Erwerb von Erholungsurlaub sollen längere Erholungsphasen ermöglicht werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Bediensteten die (durch das Alter bedingte) als stärker empfundene Arbeitsbelastung ausgleichen können.

Die finanzielle Ausgeglichenheit dieses Modells kann durch ein 10%-iges Einbehalten vom weiterhin zu 100% gebührenden Dienstbezug (die Bediensteten leisten nach wie vor als Vollbeschäftigte 40 Wochenstunden) in jenem Monat, in dem der zusätzliche Erholungsurlaub erworben wird, erreicht werden. Analog dem in der Privatwirtschaft zur Anwendung kommenden Freizeitoptionenmodell (= statt Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit) sollen als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung als auch für die Lohnsteuer 90% des Dienstbezuges herangezogen werden.

Intention dieser Bestimmung ist auch der Verbleib der Bediensteten in ihren jeweiligen Funktionen unter Beibehaltung der Vollbeschäftigung. Konsequenterweise

soll daher der bei Vollbeschäftigung gebührende Dienstbezug die Bemessungsbasis für allfällige weitere besoldungsrechtliche Ansprüche (z.B. Überstundenentschädigung, Sonn- und Feiertagsvergütung, Jubiläumsbelohnung, Sonderzahlung) nach diesem Dienstrecht darstellen.

Die Maßnahme soll ausgesetzt werden, wenn den Bediensteten der Anspruch auf ihre Bezüge nur mehr reduziert oder gar nicht mehr gebührt. Dies kann unter anderem bei länger andauernden Krankenständen der Fall sein. Mit der Aussetzung der Maßnahme soll die finanzielle Ausgeglichenheit dieses Rechtsinstitutes (Einbehaltung von 10% von 100% des Dienstbezuges für 14,5 Wochenstunden zusätzlichen Erholungsurlaub) gewährleistet werden.

#### Ad Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (§ 132d):

Bedienstete, die dienstfähig sind, jedoch nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihre Verwendung erfordert, können auf Antrag in eine Verwendung bis zu fünf Gehaltsklassen unter ihrer letzten dauernden Verwendung zugeordnet werden. Mit einer Begrenzung des Verweisungsbereiches von 5 Gehaltsklassen soll sowohl zum (Selbst-)Schutz der Bediensteten, aber auch zur Gewährleistung eines weiterhin adäquaten Einsatzbereiches ein individueller Kreis an Verwendungen um die Bediensteten gezogen werden. Dieser Vorgang soll auf Grund der Subjektivität dieser Feststellung gemeinsam mit der Dienstbehörde erfolgen, um so sicherstellen zu können, dass die Bediensteten einer ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden Verwendung zugeordnet werden. Um den geordneten Dienstbetrieb in solchen Fällen jedoch aufrecht erhalten zu können und insbesondere eine unbefristete Nachbesetzung zu ermöglichen, ist es erforderlich eine dauernde Zuordnung in die neue Verwendung ohne einen Rechtsanspruch auf Rückkehr in die vormalige Referenzverwendung vorzusehen.

Vergleichbar mit § 95 Abs. 2 soll im Falle einer, auf Grund eines Antrages wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit erfolgten Zuordnung zu einer Verwendung einer niedrigeren Gehaltsklasse, die Absolvierung einer Dienstprüfung für diese Verwendung nicht erforderlich sein. Weiters soll auch – selbst im Fall einer

Zuordnung zu einer Verwendung, die sich in einer zur letzten Verwendung nicht verwandten Berufsfamilie befindet – keine Neuermittlung des Stichtages erfolgen. Um finanzielle Verluste der Bediensteten durch diese Maßnahme abfedern zu können, soll in Anlehnung an die Ausgleichsvergütung des § 70 Abs. 2 ein Anspruch auf Abgeltung zur Differenz des Durchschnittes des Dienstbezuges der letzten fünf Jahre vor neuer Zuordnung geschaffen werden. Diese Ausgleichsvergütung ist auslaufend degressiv auf sechs Jahre ausgestaltet. Um die Zielsetzung der Bestimmung nicht durch übermäßiges Absolvieren von Überstunden zu konterkarieren, ist die gleichzeitige Deckelung der zu leistenden Überstunden auf durchschnittlich monatlich 10 Stunden zu begrenzen.

Zu Z. 67 (§ 136 Abs. 3 vierter Satz):

Ausgehend von einer entsprechenden Änderung im Dienstrecht öffentlich-rechtlicher Bundesbediensteter sollen im Hinblick auf die Pensionsermittlung die Bemessungsgrundlagen für Zeiträume einer teilweisen Dienstfreistellung im Fall der Pflege naher Angehöriger (Pflegeteilzeit) um das nach dem Bundespflegegeldgesetz für diese Zeiträume gewährte, aliquote Pflegekarenczgeld erhöht werden. Auch im Fall einer teilweisen Dienstfreistellung zur Sterbebegleitung (Familienhospiz) soll neben dem aliquoten Dienstbezug das aliquote Pflegekarenczgeld im Pensionskonto mitberücksichtigt werden (§§ 51 Abs. 1 Z 1 i.V.m. 25 Abs. 5 i.V.m. 136 Abs. 3).

Über die Gewährung, Entziehung oder Neubemessung eines (aliquoten) Pflegekarenczgeldes entscheidet die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumsservices.

Zu Z. 68 (§ 137 Abs. 2 Z 6):

Im Hinblick auf § 1 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) in Verbindung mit den §§ 18 Abs. 3 und 227 Abs. 1 Z 1 ASVG soll in einer für öffentlich-rechtliche Bundesbedienstete geltenden Form auch im Pensionsrecht des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes klar gestellt werden, dass Schulzeiten (nach Leistung eines

besonderen Pensionsbeitrages) nur insoweit als Versicherungszeiten anzurechnen sind, als diese Zeiten nach der Vollendung des 15. Lebensjahres liegen.

Zu Z. 69 (§ 151 Abs. 1):

Auf beamtete Bedienstete im Anwendungsregime des NÖ LBG, die im Zeitraum von 1. Jänner 1957 bis zum 31. Dezember 1977 geboren sind, kommen in gleicher Weise wie auf beamtete Bedienstete im Anwendungsregime der DPL 1972 gemäß § 151 Abs. 1 NÖ LBG die Regeln der Parallelrechnung hinsichtlich der Ermittlung ihrer Gesamtpension zur Anwendung.

Mit der gegenständlichen Zitatänderung soll einerseits klar gestellt werden, dass eine Option von vor dem 1. Juli 2006 aufgenommenen Bediensteten aus dem LVBG in das NÖ LBG gemäß § 70a Abs. 4 LVBG in gleicher Weise wie eine Option aus der DPL 1972 in das NÖ LBG gemäß § 186 Abs. 7 DPL 1972 zur inhaltsgleichen Anwendung der Regeln über die Anrechnung von Vordienstzeiten nach der DPL 1972 führt. Zum anderen soll verdeutlicht werden, dass die Anrechnung von Vordienstzeiten auch in jenen Fällen nach den Regeln der DPL 1972 vorzunehmen ist, in denen die Aufnahme in den Landesdienst nach dem 30. Juni 2006 erfolgt ist und bei denen nach der DPL 1972 anrechenbare Ruhegenussvordienstzeiten bis zum 31. Dezember 2006 vorliegen. Für beide angeführte Fallgruppen ist im Rahmen der Parallelrechnung noch ein Ruhebezug nach den Regeln der DPL 1972 zu bemessen und bei der Ermittlung der Gesamtpension anteilig zu berücksichtigen.

Zu Z. 70 (§ 152 Abs. 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 71 (§ 153 Abs. 4 Z 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 72 (§ 158 Abs. 4):

Siehe die Erläuterungen zu § 66 Abs. 4.

Zu Z. 73 (§ 158 Abs. 8):

Siehe die Erläuterungen zu § 72 1. Absatz.

Zu Z. 74 (169 Abs. 1):

Da der 10. Abschnitt des NÖ LBG nunmehr die Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben enthält, war die Wortfolge „10. Abschnitt“ durch die Wortfolge „11. Abschnitt“ zu ersetzen.

Zu Z. 75 (§ 174 Abs. 2):

Um Vollzugsschwierigkeiten bei der Festlegung der Höhe von Geldbußen und Geldstrafen in disziplinarbehördlichen Verfahren zu vermeiden, soll klargestellt werden, dass der Berechnung der Disziplinarstrafe stets der Dienstbezug bei Vollbeschäftigung zugrunde zu legen ist.

Der damit im Vorhinein bedienstetenbezogen eindeutig feststehende betragliche Strafraum soll weder durch eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) noch durch einen (vorübergehenden) Verlust des Anspruches auf Bezüge infolge ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst noch durch eine (vorübergehend) eingeschränkte Gebührllichkeit des Dienstbezuges infolge Krankheit beeinflussbar sein. Der Berücksichtigung dieser individuellen und zum Teil durch die Bediensteten selbst steuerbaren Rahmenbedingungen trägt § 175 Abs. 1 im Rahmen der Strafbemessung insoweit Rechnung, als auf die persönlichen Verhältnisse und auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Bediensteten Bedacht zu nehmen ist.

Zu Z. 76 (§ 185 Abs. 5):

1. § 22 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG) eröffnet der Landesregierung in Angelegenheiten der Landesverwaltung im Grundsatz ein jederzeitiges Eintrittsrecht in das Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof an Stelle eines revisionslegitimierten staatlichen Organs oder an Stelle der revisionslegitimierten belangten Behörde des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht. Die Wahrung des rechtlichen Interesses an einem ordnungsgemäßen Vollzug von Angelegenheiten der Landesverwaltung findet somit ihren Ausdruck darin, dass die oberste Vollzugsbehörde des Landes, sofern sie nicht ohnehin als belangte Behörde am Verfahren vor dem Verwaltungsgericht beteiligt ist, vom Revisionsverfahren gemäß § 29 VwGG zu verständigen ist und nach § 22 VwGG das Recht hat, in das Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof einzutreten.

In Angelegenheiten des Disziplinarrechts der beamteten Landesbediensteten ist im Konkreten der NÖ Landesregierung als oberster Vollzugsbehörde des Landes Niederösterreich allerdings eine ausdrückliche Eintrittserklärung in das Revisionsverfahren nach § 22 Z 2 VwGG verwehrt. Denn der nach § 180 NÖ LBG eingerichteten Disziplinarkommission kommt im Sinn vom § 22 Z 2 VwGG die Stellung eines weisungsfrei gestellten Organs (§ 184 Abs. 2 NÖ LBG, Landesverfassungsbestimmung) und damit zwingend (als belangte Behörde im Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich) Parteistellung im Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof zu (§ 21 Abs. 1 Z 2 VwGG).

Die NÖ Landesregierung stützt daher in Disziplinarangelegenheiten von beamteten Landesbediensteten ihre Parteistellung im Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof auf § 21 Abs. 1 Z 3 VwGG und ist berechtigt, eine Revisionsbeantwortung im Fall einer ordentlichen Revision beim Landesverwaltungsgericht Niederösterreich (§ 30a Abs. 5 VwGG) bzw. im Fall einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof (§ 36 Abs. 2 VwGG) einzubringen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinen Erkenntnissen vom 9. September 2014, ZI. Ro 2014/09/0049 (zum Disziplinarrecht der beamteten Landesbediensteten in Niederösterreich) und vom 10. September 2015, ZI. Ro 2015/09/0003, erkannt, dass dem Disziplinaranwalt keine eigenen subjektiv-öffentlichen Rechte im Disziplinarverfahren zukommen, auch wenn ihm im Hinblick auf Art. 133 Abs. 8 B-VG das Recht eingeräumt ist, gegen Entscheidungen des erstinstanzlichen Verwaltungsgerichtes Revision an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben. Die vom Disziplinaranwalt erstattete Gegenschrift war daher in beiden Verfahren über eine Revision der Disziplinarbeschuldigten vom Verwaltungsgerichtshof zurückzuweisen.

Im Querblick wird in der Lehre (zur Rechtslage vor der Einführung der zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit) die Auffassung vertreten, dass – aus der Pflicht zur Wahrung der dienstlichen Interessen folgend – der Disziplinaranwalt Bescheide der Disziplinaroberkommission immer dann wegen Gesetzwidrigkeit beim Verwaltungsgerichtshof anfechten kann, wenn diese dienstliche Interessen verletzen (*Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten, 2010, 4. Auflage, S. 453, unter Hinweis auf parlamentarische Materialien zum Bundesrecht). Auch setzt die Parteistellung des Disziplinaranwalts nach dem Schrifttum subjektiv-öffentliche Rechte voraus (*Kucsko-Stadlmayer*, a.a.O., S. 454).

Im angeführten Erkenntnis vom 10. September 2015 hat sich der Verwaltungsgerichtshof zur zusätzlichen Feststellung veranlasst gesehen, dass *Interessen der Dienstbehörde* im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof durch die jeweils zuständige oberste Vollzugsbehörde geltend gemacht werden können (§ 21 Abs. 1 Z 3 VwGG). Daran anknüpfend muss es dem Landesgesetzgeber unbenommen sein, eine verfahrensrechtliche Vertretungsregelung wie jene in § 185 Abs. 5 (neu) zu treffen, um der NÖ Landesregierung als oberster Vollzugsbehörde eine einheitliche Wahrnehmung ihrer Rechte als Ausfluss ihrer Parteistellung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 VwGG zu ermöglichen. Es erweist sich als naheliegend und geradezu geboten, die Möglichkeit vorzusehen, in Disziplinarangelegenheiten explizit den Disziplinaranwalt bzw. die Disziplinaranwältin mit der Vertretung der NÖ Landesregierung in Verfahren vor den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechts zu betrauen, liegt doch deren Hauptaufgabe bereits im Verfahren vor der



verwaltungsbehördlichen Disziplinarkommission wie auch vor dem Verwaltungsgericht erster Instanz ausschließlich in der (der NÖ Landesregierung als obersten Organ weisungsgebundenen) *Wahrnehmung und Wahrung der dienstlichen Interessen*. Mit dem vorliegenden Änderungsvorschlag soll auch aus verwaltungsökonomischen Gründen bewirkt werden, dass – völlig entkoppelt von den sonstigen durch die Dienstbehörde wahrzunehmenden Aufgaben – Eingaben im ordentlichen wie auch im außerordentlichen Revisionsverfahren in Disziplinarangelegenheiten durch den Disziplinaranwalt bzw. die Disziplinaranwältin erstellt und eingebracht werden können.

2. Mitwirkungsbefugnisse der NÖ Landesregierung in Verfahren in Disziplinarangelegenheiten von beamteten Landesbediensteten vor dem Verfassungsgerichtshof sind beispielsweise nach den §§ 20 Abs. 2 und 4 sowie 24 Abs. 2 des Verfassungsgerichtshofgesetzes 1953 (VfGG) denkmöglich; auch in diesen Fällen scheint die Zulassung einer einheitlichen Vertretung der NÖ Landesregierung in Disziplinarangelegenheiten durch den Disziplinaranwalt bzw. die Disziplinaranwältin aus den unter 1. genannten Gründen geboten.

3. Im Vergleich zu Rechtsmittelverfahren in Disziplinarangelegenheiten vor den Höchstgerichten des öffentlichen Rechts kommt eine Mitwirkung der NÖ Landesregierung als oberstes Landesorgan in vergleichbaren Rechtsmittelverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich im Grundsatz nicht in Betracht.

So räumt § 19 des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG) dem Landesgesetzgeber zwar die Ermächtigung ein, in einer Angelegenheit der Landesverwaltung den Verfahrenseintritt der Landesregierung an Stelle eines anderen beschwerdeführenden staatlichen Organs oder einer anderen belangten Behörde zu bestimmen, doch ist eine derartige landesgesetzliche Festlegung insoweit unzulässig, als ein weisungsfrei gestelltes Organ – wie die Disziplinarkommission (§ 184 Abs. 2 NÖ LBG) – als belangte Behörde am Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht beteiligt ist.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat im Vorverfahren einer ordentlichen Revision gemäß § 30a Abs. 4 VwGG auch der NÖ Landesregierung eine Ausfertigung der Revision samt Beilagen mit der Mitteilung zuzustellen, dass es ihr freisteht, binnen einer mit höchstens acht Wochen festzusetzenden Frist eine Revisionsbeantwortung einzubringen. Hinsichtlich der in diesem Rahmen möglichen Mitwirkung der NÖ Landesregierung vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich soll in gleicher Weise durch § 185 Abs. 5 (neu) die Zulassung einer Vertretung der NÖ Landesregierung als oberstes Vollzugsorgan durch den Disziplinaranwalt bzw. die Disziplinaranwältin Platz greifen und im Fall der Beauftragung eine Beantwortung der ordentlichen Revision durch diese (im bestehenden Weisungszusammenhang) zu erstellen und einzubringen sein.

Im Übrigen kommt in Disziplinarverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich dem Disziplinaranwalt bzw. der Disziplinaranwältin ohnehin die Zuständigkeit zur Vertretung der dienstlichen Interessen als Ausfluss ihrer Parteistellung nach § 188 NÖ LBG zu.

Die NÖ Landesregierung, funktionell als Dienstbehörde und kreditverwaltende Stelle, hat in derartigen Verfahren lediglich insoweit mitzuwirken, als sie nach den Anordnungen des vorsitzenden Mitgliedes der Disziplinarkommission bzw. des im Rechtsmittelweg angerufenen Landesverwaltungsgerichtes Niederösterreich den anfänglichen Vollzug einer Disziplinarstrafe wie auch allfällige Maßnahmen der Rückabwicklung im weiteren Verfahrensverlauf zu veranlassen hat (§ 211 NÖ LBG).

Zu Z. 77 (§ 187 Z 1):

Zitatanpassung.

Zu Z. 78 (§ 190 Abs. 2):

Mit der neuen Regelung sollen (analog zu § 108 Abs. 2 BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2009) eigenhändige Zustellungen im Disziplinarverfahren eingeschränkt werden. Neben dem Vorteil einer gewissen Kostenersparnis soll im

Besonderen eine Vereinfachung des Verfahrens eintreten, weil bei Vorhandensein eines zustellungsbevollmächtigten Rechtsbeistandes – bei Einschreiten eines Rechtsanwaltes gilt gemäß § 8 RAO die Vermutung der unbeschränkten Bevollmächtigung – nur mehr an diesen zuzustellen ist. An eine Rechtsanwaltskanzlei genügt gemäß § 13 Abs. 4 Zustellgesetz eine RSb-Zustellung.

Zu Z. 79 (§ 199 Abs. 2 zweiter Satz):

Siehe die Erläuterungen zu § 174 Abs. 2.

Zu Z. 80, 81 und 82 (§§ 200 Abs. 3 sowie 207 Abs. 3 bis 5):

Die gegenständlichen Änderungen sollen (vor dem Hintergrund entsprechender Änderungen im Disziplinarrecht des Bundesdienstes im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2016, BGBl. I Nr. 64/2016) den direkten Informationsfluss an die Dienstbehörde ausdrücklich sicherstellen. Die Dienstbehörde soll somit von den wesentlichen Fortgängen der Disziplinarverfahren (Einstellungen, Einbringung von Beschwerden, Erlassung von Beschwerdevorentscheidungen und Entscheidungen des NÖ Landesverwaltungsgerichtes, Eintritt der Rechtskraft der Disziplinarerkenntnisse) unmittelbar in Kenntnis gesetzt werden. Im Weiteren soll – einer Anregung aus dem praktischen Vollzug folgend – die Frist für die schriftliche Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses auf drei Wochen verlängert werden.

Zu Z. 83 (§ 212 letzter Satz):

Siehe die Erläuterungen zu § 174 Abs. 2.

Zu Z. 84 (§ 216 Z 1):

Da derzeit kein einziger Beruf von den NÖ Landesdienstrechtsgesetzen umfasst ist, der unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen fällt, besteht auch keine Notwendigkeit eines Verweises in § 216 auf die Selbige. Jedoch war aufgrund der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EG ein Verweis auf diese vorzunehmen.

Zu Z. 85 (§ 217):

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung unter Aufnahme des AVRAG aufgrund des neuen Verweises in § 25a. Die Sammelverweisbestimmung des § 217 weist keine Bundesgesetze aus, zu denen im Fließtext des NÖ LBG lediglich Tatbestandsanknüpfungen bestehen.

Zu Z. 86 (§ 218 Abs. 5):

Diese Bestimmungen regeln zum einen das Inkrafttreten der Bestimmung bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze sowie zum anderen die Zeitpunkte des Außerkrafttretens der § 25a und 132d.

Zu Z. 87 (§ 220 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 93 Abs. 5.

Im Rahmen der 14. Novelle zum NÖ LBG, LGBl. 2100-14, ist in § 220 Abs. 2 (alt) festgelegt worden, dass bei Pensionierungen wegen dauernder Dienstunfähigkeit im Zeitraum vom 1. Jänner 2013 bis zum 31. Dezember 2016 die (durch 14 zu teilende) Gesamtgutschrift im Pensionskonto nicht höchstens um 13,8 %, sondern höchstens um 11 % einzukürzen ist, wenn innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Pensionierung mindestens 120 Schwerarbeitsmonate vorliegen.

Der zeitliche Anwendungsbereich dieser von vornherein befristeten Absenkung des Höchstausmaßes des Abschlages ist abgelaufen; § 220 Abs. 2 (alt) ist daher gegenstandslos geworden und kann (analog zu § 6 Abs. 1 und 2 Z 1 i.V.m. § 23 Z 2

und 3 APG in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010) aus dem geltenden Rechtsbestand herausgenommen 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 des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung  
Mag. Mikl-Leitner  
Landeshauptfrau