

SYNOPSIS

zum Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)

Der Entwurf zum Landes-Vertragsbedienstetengesetz

wurde an nachstehende Stellen zur Begutachtung versendet:

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
2. Bundeskanzleramt - Sektion III
3. Volksanwaltschaft
4. Ämter der Landesregierungen
5. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
6. Österreichischer Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ
7. Österreichischer Städtebund - Landesgruppe NÖ
8. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
9. Wirtschaftskammer Niederösterreich
10. Kammer für Arbeiter u. Angestellte für NÖ
11. Landespersonalvertretung
12. Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser und Landespflegeheime
13. Gewerkschaft öffentlicher Dienst
14. NÖ Gleichbehandlungskommission
15. NÖ Monitoringausschuss
16. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich
17. NÖ Landesklinken-Holding
18. Beratungs- und Informationsstelle beim Amt der NÖ Landesregierung
19. Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst
20. Abteilung Finanzen
21. Abteilung Personalangelegenheiten B
22. Abteilung Gemeinden
23. Disziplinarkommission bei Amt der NÖ Landesregierung
24. Interessenvertretung der NÖ Familien

Eingehende Stellungnahmen:

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
2. Bundeskanzleramt – Sektion III
3. Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst
4. Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten
5. Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser und Landespflegeheime
6. Gewerkschaft öffentlicher Dienst
7. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
8. Österreichischer Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ
9. Disziplinarkommission beim Amt der NÖ Landesregierung
10. NÖ Gleichbehandlungskommission
11. NÖ Monitoringausschuss
12. Abteilung Gemeinden

Nachfolgender Entwurf wurde einem Begutachtungsverfahren unterzogen:

„Der Landtag von Niederösterreich hat am.....beschlossen:

Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes

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

1. § 1 Abs. 2 lit. b) lautet:

„b) auf Dienstverhältnisse, die mit Ferialarbeitskräften, Volontären oder zum Zweck eines Ferialpraktikums begründet werden;“

2. § 1 Abs. 2 lit. c) entfällt. Im § 1 Abs. 2 erhalten die (bisherigen) literae d) und e) die Bezeichnung c) und d).

3. Im § 4 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Vor einem erstmaligen Einsatz eines Vertragsbediensteten in einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen gilt § 9 Abs. 3 erster Satz NÖ LBG sinngemäß.“

4. Im § 5 Abs. 1 wird die Wortfolge „§ 9a sowie der“ durch das Wort „Der“ sowie das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.

5. § 10 Abs. 4 lautet:

„Die Versetzung ist die dauernde Zuweisung eines Vertragsbediensteten an

1. eine andere Dienststelle;
2. einen anderen Dienstort.

Die Dienstzuteilung ist die vorübergehende Zuweisung eines Vertragsbediensteten an

1. eine andere Dienststelle;
2. einen anderen Dienstort.“

6. Im § 13 Abs. 2 wird die Wortfolge „der Kinderzulage“ durch die Wortfolge „des Kinderzuschusses“ ersetzt.
7. Im § 13 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die Bestimmung des § 44 Abs. 9 NÖ LBG über ein Benachteiligungsverbot im Zuge der Ausübung des Rechtes auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011, findet auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“
8. § 14a Abs. 6 lautet:

„(6) Die Dienstzeit für Vertragsbedienstete an Landeskinderergärten richtet sich nach den landesgesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit der Kindergartenpädagoginnen.“
9. § 26 Abs. 1 lautet:

„(1) Das Monatsentgelt, die Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und der Kinderzuschuß sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jeden Monates oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses auszuzahlen; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.“
10. § 26 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Auszahlung aller Geldleistungen an den Vertragsbediensteten ist durch Überweisung auf ein von ihm zu eröffnendes Konto bei einem Kreditinstitut durchzuführen, über das der Vertragsbedienstete verfügungsberechtigt ist. Die Überweisung auf ein Konto eines Kreditinstituts in einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) außerhalb Österreichs ist nur zulässig, soweit der Vertragsbedienstete über dieses Konto allein verfügungsberechtigt ist und er auf seine Kosten eine schriftliche Erklärung des Kreditinstituts in deutscher Sprache vorlegt, wonach sich dieses auf seine Kosten zu einem Verkehr mit der Dienstbehörde ausschließlich in deutscher Sprache verpflichtet. Überweisungen auf Konten von Kreditinstituten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) sind nicht zulässig. Die Überweisung hat so zeitgerecht zu erfolgen, daß der Vertragsbedienstete am Auszahlungstag über die Geldleistungen verfügen kann. Geldleistungen, die auf ein Konto bei einem ausländischen Kreditinstitut zu überweisen sind, sind gleichzeitig mit

den für das Inland vorgesehenen Geldleistungen anzuweisen; eine allfällige verspätete Auszahlung geht zu Lasten des Empfängers.“

11. Im § 26 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Werden Erklärungen nach Abs. 4 nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt, kann die Dienstbehörde die Überweisung der Geldleistungen bis zu deren Einlangen aufschieben.“

12. § 27 Abs. 2 lautet:

„(2) Das Monatsentgelt, die Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, der Kinderzuschuß, die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe verringern sich entsprechend der Dienstfreistellung. Der Kinderzuschuß, die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe werden nicht verringert, wenn das Beschäftigungsausmaß zumindest die Hälfte der Normalleistung beträgt. Werden teilbeschäftigte Vertragsbedienstete über das vereinbarte Beschäftigungsausmaß verwendet, so gilt der erste Satz sinngemäß. Ein Anspruch auf Mehrdienstleistungsentschädigung entsteht erst, wenn die gesamte Dienstleistung die im betreffenden Kalendermonat für Vollbeschäftigte vorgesehene Dienstzeit übersteigt. Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes sind sinngemäß unter Bedachtnahme auf das Beschäftigungsausmaß anzuwenden.“

13. Im § 27 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die Bestimmung des § 25a Abs. 6 NÖ LBG über die Wiedereingliederungsteilzeit findet auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

14. § 28 lautet:

„§ 28

Sonderzahlung

Dem Vertragsbediensteten gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v.H. des Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und des Kinderzuschusses, die ihm für den Monat der Auszahlung zustehen; als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis der Monat des Ausscheidens. Stehen einem Vertragsbediensteten während des Kalendervierteljahres,

für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen diese Geldleistungen im vollen Ausmaß zu, so gebührt ihm als Sonderzahlung der entsprechende Teil.“

15. § 34 lautet:

**„§ 34
Kinderzuschuß**

Die Bestimmungen des § 72 NÖ LBG über den Kinderzuschuß finden auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

16. § 35 Abs. 1 lautet:

„(1) Sofern es zur Anpassung an die Lebenshaltungskosten notwendig ist, gebühren Teuerungszulagen zum Monatsentgelt, zur Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und zum Kinderzuschuß.“

17. Im § 39 Abs. 1, 2, 3 und 8 wird die Wortfolge „die Kinderzulage“ durch die Wortfolge „den Kinderzuschuß“ ersetzt.

18. § 39 Abs. 4 lautet:

„(4) Für ein Kind, das wegen einer Behinderung zum Schulbesuch in einem Internat untergebracht ist, gebührt den Vertragsbediensteten, die den Kinderzuschuß für dieses Kind erhalten, eine jährliche Studienbeihilfe von € 330,-.“

19. Im § 39 Abs. 5 wird die Wortfolge „eine Kinderzulage“ durch die Wortfolge „ein Kinderzuschuß“ ersetzt.

20. § 40 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Monatsentgelt, die Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und den Kinderzuschuß, bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es zehn Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.“

21. § 40 Abs. 8 lautet:

„(8) Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach den gesetzlichen Bestimmungen über den Mutterschutz nicht beschäftigt werden dürfen, keine Geldleistungen, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe des Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, der Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und des Kinderzuschusses erreichen. Ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen ein Ergänzungsbetrag auf diese Leistungen, höchstens jedoch im Ausmaß von 49 v.H. dieser Leistungen. Die Zeit, für die ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.“

22. § 43 Abs. 7 lautet:

„(7) Vertragsbedienstete verlieren den Anspruch auf Erholungsurlaub, soweit sie ihn nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht haben. Davon abweichend verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, soweit er nicht bis zum 31. März des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde. Bei Vertragsbediensteten, die einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes, LGBl. 2039, oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000, LGBl. 2050, nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen haben, oder einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes gemäß § 49 Abs. 4, verschiebt sich der Verfallstermin um den Zeitraum dieses Karenz- bzw. Sonderurlaubes.“

23. § 45 lautet:

„§ 45

Urlaubsabgeltung

Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Urlaubsabgeltung unter sinngemäßer Anwendung von § 93 NÖ LBG.“

24. § 46 lautet:

„§ 46

Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben

Die auf Vertragsbedienstete zur Anwendung kommenden Bestimmungen des 10. Abschnittes des NÖ LBG finden auf Vertragsbedienstete dieses Gesetzes sinngemäß mit folgender Maßgabe Anwendung daß:

1. im § 132 Abs. 8 NÖ LBG anstelle des Ausdruckes „sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche“ der Ausdruck „Nebengebühren“ tritt.
2. im § 132a Abs. 3 NÖ LBG bei der Umwandlung der Betrag der nicht ausbezahlten Jubiläumsbelohnungen durch 0,577 % des um eine anteilige Sonderzahlung, allfälliger während der Jubiläumsfreistellung gebührender Nebengebühren und einen allfälligen Kinderzuschuß erhöhten Dienstbezuges zum Zeitpunkt des Beginns der Freistellung zu dividieren ist.
3. im § 132c Abs. 2 für den Erwerb eines zusätzlichen Erholungsurlaubes durch einen vollbeschäftigten Vertragsbediensteten 10 % des gebührenden Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 DPL 1972 und der Nebengebühren, die ganz oder teilweise zur Abgeltung einer qualitativen Mehrleistung gebühren, einbehalten werden.“

25. Im § 49 Abs. 5 entfällt die Wortfolge „für Väter“.

26. § 49 Abs. 7 lautet:

„(7) Ein Frühkarenzurlaub kann Vertragsbediensteten, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben, für sein Kind (seine Kinder) oder das Kind (die Kinder) ihrer Partnerin oder seines Partners, oder Vertragsbediensteten, die ein Kind (Kinder) an Kindesstatt annehmen, oder in der Absicht es (sie) an Kindesstatt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege nehmen, unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 5 gewährt werden.“

27. Im § 49 werden folgende Abs. 8 und 9 angefügt:

„(8) Die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes gem. Abs. 5 oder Abs. 7 nach diesem Gesetz für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur durch eine Person zulässig. Können mehrere Personen für dasselbe Kind (dieselben Kinder) einen Frühkarenzurlaub oder einen ähnlichen Sonderurlaub beantragen, geht das Ersuchen auf Gewährung der jeweils älteren Bediensteten vor.

(9) Ein Sonderurlaub gemäß Abs. 5 oder Abs. 7 bleibt für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam.“

28. § 54 Abs. 1 lautet:

„(1) Einem Vertragsbediensteten kann für besondere Leistungen oder Verdienste die Anerkennung ausgesprochen werden. Gleichzeitig kann eine einmalige außerordentliche Zuwendung bis zur Höhe des gebührenden Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und des Kinderzuschusses zuerkannt werden.“

29. § 54 Abs. 2 lautet:

„(2) Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im Monat November des Jahres, in dem er eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren vollendet. Jene beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 v.H., von 30 Jahren 100 v.H. und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 300 v.H. des Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und des Kinderzuschusses

- a) auf die er im Monat November Anspruch hat und
- b) eines Betrages, der der Familienbeihilfe entspricht, auf die der Vertragsbedienstete in diesem Monat nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl.Nr. 311/1992, Anspruch hat.“

30. § 61 Abs. 2 lit. f) erhält die Bezeichnung lit. h). § 61 Abs. 2 lit. f) und g) (neu) lauten:

- „f) wenn der (unkündbare) Vertragsbedienstete vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat;
- g) wenn der (unkündbare) Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr vollendet hat und einen Anspruch auf Pension aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann;“

31. Im § 61 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.“

32. Im § 63 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Eine Entlassung nach Abs. 2 kann nur binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden.“

33. § 64 Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 ist auch auf Lehrverhältnisse sowie auf die in § 1 Abs. 2 lit. b und d geregelten Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.“

34. Im § 70 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 27 Abs. 6 in dieser Fassung LBGI. Nr. XX/xxxx tritt mit Ablauf des Jahres 2024 außer Kraft.“

35. Im § 71 wird folgender Abs. 17 angefügt:

„(17) Eine vor der Kundmachung des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/xxxx bemessene Urlaubsabgeltung gemäß § 45, bei der weitere anteilige während des Erholungsurlaubes gebührende Ansprüche noch nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet wurden, ist nur auf Antrag neu zu bemessen.“

36. § 72 Z 1 lautet:

„1. Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S. 8.““

1. Allgemeine Stellungnahmen:

- Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst:

Gegen den mit Schreiben vom 20. September 2017 übermittelten Entwurf einer Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes bestehen – da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden – keine Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten und Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskrankenhäuser und Landespflegeheime:

Seitens der Landespersonalvertretung und des Zentralbetriebsrates wird zu den übermittelten Begutachtungsentwürfen wie folgt Stellung genommen:

Aus Sicht der Dienstnehmervertretungen handelt es sich bei diesen neuen Regelungen um eine beispielhafte Gesetzgebung, da man sich intensiv mit den Themen einer längeren Lebensarbeitszeit auseinandergesetzt hat. Konkrete dienstrechtliche Maßnahmen sollen auf der einen Seite dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu fördern und zu erhalten, auf der anderen Seite einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. Die vorliegenden Entwürfe beschäftigen sich konkret mit diesen Fragestellungen. Auch der immer stärker werdenden Diskussion um die so genannte „Work – Life – Balance“ soll Rechnung getragen werden. Dabei werden sowohl für die Bediensteten als auch den Dienstgeber vertretbare Varianten geschaffen, die im Wesentlichen zwei Themenbereiche behandeln:

1. Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess nach einem Krankheitsfall
2. Übergang von der Aktivzeit zum Ruhestand bzw. zur Pension

Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess nach einem Krankheitsfall

In vielen Beratungsgesprächen bei Langzeitkrankenständen auf Grund massiver Krankheitsbilder bzw. auch chronischer Erkrankungen hat sich immer wieder die Frage gestellt, wie ein Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess erfolgen kann, um in weiterer Folge wieder die volle Integration in den Arbeitsprozess zu erreichen. Durch die im Entwurf befindlichen Teilzeitvarianten zum Wiedereinstieg soll dies gewährleistet sein.

Übergang von der Aktivzeit zum Ruhestand bzw. zur Pension

Im Wesentlichen wurden Maßnahmen gewählt, die vermehrt Freiphasen gegen Ende des Erwerbslebens ermöglichen, da erwiesen ist, dass eine zeitlich geringere berufliche Belastung tendenziell mit einer Reduktion von krankheitsbedingten Abwesenheiten einhergeht. Dies hat für die Bediensteten den Vorteil, dass eine spätere Ruhestandsversetzung bzw. Pensionierung auch realistisch erreicht werden könnte. Insbesondere bei belasteten Berufsbildern sind längere Freizeitphasen ein probates Mittel, um eine entsprechende Regeneration herbeizuführen.

Aus diesem Grund sollen insbesondere folgende Maßnahmen im Dienstrecht implementiert werden:

- Alterssabbatical
- Nichtverfall von Erholungsurlaub
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub

Da das Alterssabbatical mit dem Regelpensionsalter enden muss, wird durch die Inanspruchnahme das faktische Pensionsantrittsalter erhöht. Gleichzeitig wird den

Bediensteten die Möglichkeit gegeben, nach den eigenen individuellen Lebensumständen aus dem Aktivstand in den Ruhestand auszugleiten. Zusätzlich wird eine notwendige Nachbesetzung planbarer, da gleichzeitig mit dem Antrag auf Alterssabbatical auch der Antrag auf Versetzung in den Ruhestand abzugeben ist. Diese Planbarkeit ermöglicht wiederum einen Wissenstransfer und hilft somit, den Dienstbetrieb so gut als möglich aufrecht zu erhalten und im Idealfall die Belastung der im Aktivstand verbleibenden Bediensteten zu reduzieren, nachdem eine bessere Einschulung von neuen Kolleginnen und Kollegen erfolgen könnte.

Auf der anderen Seite soll den Landesbediensteten die Möglichkeit gegeben werden Urlaubszeiten anzusparen. Diese angesparten Zeiten können sowohl direkt vor der Ruhestandsversetzung als auch während des laufenden Dienstbetriebes konsumiert werden. Mit steigendem Alter ist es manchmal notwendig, dass längere Freiphasen zur Regeneration absolviert werden können. Diese neuen Rechtsinstitute zielen genau auf dieses Bedürfnis ab. Durch längere Regenerationsphasen ist ein längerer Verbleib im Erwerbsleben möglich. Je nach den individuellen Lebensumständen kann ein Verbrauch der angesparten bzw. zusätzlich erworbenen Erholungsurlaubsstunden eingeplant werden.

Insgesamt betrachtet, wird durch die vorliegende Novelle sicherlich in vielen Bereichen dienstrechtliches Neuland betreten, da auch Elemente aus der Privatwirtschaft übernommen werden. Es ist schwer zu beurteilen, in welcher Art und Weise diese Novelle von den Landesbediensteten angenommen wird. Durch die Novelle werden den Landesbediensteten auf jeden Fall Möglichkeiten geboten, die es bisher nicht gegeben hat. Gleichzeitig ist damit eine Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalter zu erwarten. Das vorliegende positive Ergebnis wurde durch sozialpartnerschaftliche Verhandlungen erreicht und kann durchaus als Vorbild für andere Gebietskörperschaften in Österreich dienen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst:

Aus der Sicht des Landesvorstandes der GÖD NÖ werden die geplanten Veränderungen positiv zur Kenntnis genommen.

Die geplanten Begleitmaßnahmen, die den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Bediensteten und den längeren Verbleib im Arbeitsleben im Zusammenhang mit Krankheit und dem Übergang in die Pension bzw. den Ruhestand fördern sollen, werden als beispielhaft begrüßt.

Es werden damit für ältere Bedienstete und Bedienstete mit gesundheitlichen Problemen Rahmenbedingungen geschaffen die den längeren Verbleib im Aktivleben möglich machen. Das Alterssabbatical, der Nichtverfall beziehungsweise der mögliche Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub sind aus unserer Sicht geeignete Begleitmaßnahmen für den längeren Verbleib im Aktivleben.

Diese Regelungen ermöglichen den Bediensteten ihre individuellen Lebensumstände besser in ihre Lebensplanung einzubeziehen.

Der Übergang von der Aktivzeit zum Ruhestand bzw. zur Pension wird dadurch sicher für die Bediensteten individuell besser gestaltbar und die Nachbesetzung in den Dienststellen planbar.

Mit dieser DienstrechtSNovelle wird Niederösterreich wieder österreichweit eine Vorreiterrolle einnehmen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird gemäß § 12 Abs. 7 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 zu den vorliegenden Änderungsentwürfen der obigen Landesgesetze folgende Stellungnahme abgegeben:

In den Gesetzesentwürfen werden unter anderem Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben und eine Wiedereingliederungsteilzeit nach einem längeren Krankenstand vorgesehen. Weiters soll der Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) zu einem Frühkarenzurlaub umgewandelt werden, der auch von eingetragenen PartnerInnen, Adoptiveltern oder Pflegemüttern/-vätern in Anspruch genommen werden kann.

Diese Maßnahmen werden ausdrücklich begrüßt, da die Gefahr von Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung sowie aufgrund der sexuellen Orientierung weiter vermindert werden können.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Der NÖ Monitoringausschuss erstattet gemäß § 4 Abs. 1 Zif. 2 NÖ Monitoringgesetz, LGBl 9291 folgende Stellungnahme zu den Entwürfen der Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes, LGBl. 2100, Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200 und Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl. 2300.

In den Gesetzesentwürfen werden unter anderem Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben und eine Wiedereingliederungsteilzeit nach einem längeren Krankenstand vorgesehen. Weiters soll der Frühkarenzurlaub für Väter („Papamonat“) zu einem Frühkarenzurlaub umgewandelt werden, der auch von eingetragenen PartnerInnen, Adoptiveltern oder Pflegemüttern/-vätern in Anspruch genommen werden kann.

Diese Maßnahmen werden ausdrücklich begrüßt, da die Gefahr von Diskriminierungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung sowie aufgrund der sexuellen Orientierung weiter vermindert werden können.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst:

Zu § 54 Abs. 3:

Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst nimmt die im Entwurf vorliegende Novelle zum Anlass, um auf die verfassungsrechtliche Problematik hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten für Jubiläumsbelohnungen hinzuweisen. Wie der Verfassungsgerichtshof bereits mehrfach ausgeführt hat, ist es unzulässig, bei der Anrechnung von Dienstzeiten danach zu differenzieren, ob diese beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zurückgelegt worden sind (vgl. AB 1562 BlgNR 20. GP, 2 f.; VfSlg. 18.636/2008, 19.110/2010;

Prüfbeschluss des VfGH vom 27.09.2017 E 2585/2017). Die Bestimmung wäre daher entsprechend anzupassen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Angemerkt wird, dass seit dem Juli 2006 Neuaufnahmen - somit auch von Bediensteten anderer Gebietskörperschaften - im NÖ Landesdienst ausschließlich nach dem NÖ LBG erfolgen. Nach dem NÖ LBG werden facheinschlägige Zeiten - unabhängig davon, ob sie im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft zurückgelegt wurden - gleichermaßen als Vordienstzeiten und somit auch für die Jubiläumsbelohnung berücksichtigt.

Auch wurden bei Aufnahmen von Bediensteten bis zum Juli 2006 nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) und der Dienstpragmatik der Landesbeamten Vordienstzeiten beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband gemäß § 54 Abs. 3 lit. b LVBG bzw. gemäß § 49 Abs. 4 lit. b DPL 1972 wie NÖ Landesdienstzeiten berücksichtigt.

Ein verfassungsrechtliches Spannungsverhältnis zu Art. 21 Abs. 4 B-VG kann daher nicht erkannt werden.

- Bundeskanzleramt – Sektion III:

Im Hinblick auf die beabsichtigte Regelung, wonach die Jubiläumsbelohnung ausschließlich an die (auch in früheren Dienstverhältnissen zurückgelegte) Dienstzeit beim Land Niederösterreich anknüpft, wird auf das verfassungsrechtliche Spannungsverhältnis zu Art. 21 Abs. 4 B-VG hingewiesen, wonach gesetzliche Bestimmungen, nach denen die Anrechnung von Dienstzeiten davon abhängig unterschiedlich erfolgt, ob sie beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zurückgelegt worden sind, unzulässig sind. Insbesondere wird auf den vom Verfassungsgerichtshof am 27. September 2017 gefassten Beschluss E 2585/2017-8 hingewiesen, mit dem eine vergleichbare Regelung des Wiener Dienst- und Besoldungsrechts von Amts wegen einem Prüfverfahren zugeführt wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Angemerkt wird, dass seit dem Juli 2006 Neuaufnahmen - somit auch von Bediensteten anderer Gebietskörperschaften - im NÖ Landesdienst ausschließlich nach dem NÖ LBG erfolgen. Nach dem NÖ LBG werden facheinschlägige Zeiten - unabhängig davon, ob sie im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft zurückgelegt wurden - gleichermaßen als Vordienstzeiten und somit auch für die Jubiläumsbelohnung berücksichtigt.

Auch wurden bei Aufnahmen von Bediensteten bis zum Juli 2006 nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) und der Dienstpragmatik der Landesbeamten Vordienstzeiten beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband gemäß § 54 Abs. 3 lit. b LVBG bzw. gemäß § 49 Abs. 4 lit. b DPL 1972 wie NÖ Landesdienstzeiten berücksichtigt.

Ein verfassungsrechtliches Spannungsverhältnis zu Art. 21 Abs. 4 B-VG kann daher nicht erkannt werden.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund:

Der Niederösterreichische Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung der Änderungsentwürfe zu den oben genannten Gesetzen und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Die geplanten Gesetzesänderungen betreffen vorerst die NÖ Gemeinden nicht. Allerdings ist schon jetzt feststellbar, dass der Großteil der Änderungen bei den Gemeinden

aus personellen und finanziellen Gründen nicht durchgeführt werden kann. Die NÖ Gemeinden haben oft nur einige Bedienstete und könnten durch Begünstigungen wie etwa

- Wiedereingliederungsteilzeit
 - Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben
 - Alterssabbatical
 - Jubiläumsfreistellung
 - längerer Nichtverfall des Erholungsurlaubes
 - Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub und
 - Zuordnung eines anderen Arbeitsplatzes wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit
- entstehende Arbeitsrückstände nicht durch zusätzliche Arbeitszeit bereits voll ausgelasteter Bediensteter nachholen.

Sie haben schon jetzt Probleme bei der Arbeitserledigung, wenn bei 4 bis 10 Verwaltungsbediensteten, Bauhofarbeitern, Kinderbetreuern die Hälfte wegen Krankheit, Erholungsurlaub oder sozialer Dienstfreistellungen keinen Dienst versieht. Dabei ist noch zu berücksichtigen, dass es sich hier durchwegs um Fachgebiete handelt, die nur von ein oder zwei Bediensteten voll beherrscht werden. Dazu kommt noch, dass die Gemeinden für Vertretungsdienste kaum geeignete Bewerber haben.

Auch das Land gibt in den Erläuterungen teilweise zu, dass einige Einkommensverluste der Begünstigten nicht durch das Land ausgeglichen werden können, sondern dass Mittel der Krankenversicherungsträger notwendig sind (z.B. Gesetzesänderung bei der BVA notwendig). Auch Mehrkosten durch Mehrarbeit anderer Bediensteter werden beim Land nicht ausgeschlossen.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Wie auch in den Erläuterungen (finanzielle Auswirkungen) ausgeführt wird darauf hingewiesen, dass - durch die Organisationsgröße des Landes NÖ bedingt - bei den gegenständlichen Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben von einer grundsätzlichen Aufwandsneutralität ausgegangen werden kann. Auch ziehen diese keine für andere Körperschaften noch zu erlassenden kostenverursachenden gesetzlichen Bestimmungen nach sich. Es sollen vielmehr bereits bestehende bundesgesetzliche Regelungen hinsichtlich eines Wiedereingliederungsgeldes auch auf NÖ Vertragsbedienstete zur Anwendung gebracht werden können.

- Österreichischer Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ

Zu den gegenständlichen Begutachtungsentwürfen wird seitens des NÖ GVV keine Stellungnahme abgegeben.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

Zu Ziffer 1:

- Abteilung Gemeinden:

Volontäre sind nach der Rechtsprechung Personen, die ausschließlich zum Zweck der Erweiterung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch in einem Betrieb tätig werden. Ein Volontariat ist demnach ein Ausbildungsverhältnis und kein Dienstverhältnis. Gleiches gilt für Tätigkeiten zum Zweck eines Ferienpraktikums, welches im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschrieben ist und dem Ausbildungszweck entspricht. Diese Ausbildungsverhältnisse sind schon vom Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 LVBG nicht erfasst, weshalb eine Ausnahme vom Geltungsbereich nicht erforderlich scheint.

Die im § 64 Abs.2 LVBG vorgesehene Einbeziehung in die Mitarbeitervorsorge wird auf Dienstverhältnisse mit Ferienarbeitskräften zu reduzieren sein.

Da es sich hier um zeitlich begrenzte Tätigkeiten handelt, scheint die vorgesehene Änderung schon deshalb nicht erforderlich, da keine Neuaufnahmen nach dem LVBG mehr erfolgen.

Der Anregung wurde dahingehend entsprochen als nunmehr klar im Gesetz von Ausbildungsverhältnissen bei Volontären und Praktikantinnen sowie Praktikanten gesprochen wird. Obgleich keine Neuaufnahmen mehr unter Anwendung des LVBG erfolgen, soll im Sinne eines Gleichklanges mit dem NÖ LBG diese Änderung vorgenommen werden. In den Erläuterungen wurde bereits ausgeführt, dass es sich weder bei einem Volontariat noch bei einem Praktikum um ein Dienstverhältnis sondern um ein Ausbildungsverhältnis handelt. Dieser Bestimmung soll daher eine ausschließlich klarstellende Wirkung zukommen (vgl. z.B. § 2 Abs. 2 Z.6 Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Die angeregte Einschränkung, nur Ferienarbeitskräfte in die Mitarbeitervorsorge einzubeziehen, wird bereits hinreichend durch das ausdrückliche Abstellen auf Dienstverhältnisse im § 64 Abs. 2 LVBG erzielt.

Zu Ziffer 3:

- Bundeskanzleramt – Sektion III:

Es wird angeregt, im Zusammenhang mit der Formulierung „Einsatz von Bediensteten, in Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen“ in § 9 Abs. 3 NÖ Landes-Bedienstetengesetz zu überprüfen, ob in Anlehnung an den in den Erläuterungen zitierten § 3 Abs. 4 VBG zusätzlich nicht auch eine Abfrage von Vorwarnungen nach Art. 56a der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 22, zuletzt berichtigt durch ABl. Nr. L 305 vom 24.10.2014 S. 115, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2013/55/EU, ABl. Nr. L 354 vom 28.12.2013 S. 132, im Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) vorzunehmen ist (vgl. Anmerkungen zum Entfall des § 9a NÖ Landes-Bedienstetengesetz, des § 9a Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 und des § 5 Abs. 1 Landes-Vertragsbedienstetengesetz).

Der Anregung wurde durch eine Überprüfung Rechnung getragen. In den spezifischen Rechtsmaterien des Landes NÖ, die Berufe im Bereich der Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen reglementieren, ist grundgelegt, dass auf diese Berufsangehörigen der Vorwarnmechanismus im Sinn des Art. 56a der Richtlinie 2005/36/EG gemäß § 18b des Gesetzes über den Einheitlichen Ansprechpartner (NÖ EAP-G), LGBl. 0025, Anwendung findet (z.B. § 7b NÖ Kindergartengesetz 2006, LGBl. 5060; § 20 Abs. 2 bis 4 NÖ Sozialbetreuungsberufegesetz 2007, LGBl. 9230). § 18b Abs. 5 NÖ EAP-G legt im Hinblick auf Vorwarnungen anderer EU-Mitgliedstaaten zu diesen Berufsangehörigen fest, dass diese Meldungen von der Verbindungsstelle über das Binnenmarktinformationssystem der EU (IMI) entgegenzunehmen und unverzüglich an die Behörden weiterzuleiten sind.

Zu Ziffer 4:

- Bundeskanzleramt – Sektion III:

§ 4a BDG 1979 entfiel mit der Novelle BGBl. I Nr. 64/2016 (Dienstrechts-Novelle 2016), weil die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen im Abschnitt zum Lehrpersonen-Dienstrecht neu geregelt wurde und der Beruf der Lehrperson derzeit den einzig reglementierten Beruf im Bund in diesem Zusammenhang darstellt. Es wird angeregt, den Entfall der Bestimmungen hinsichtlich der Anerkennung von Berufsqualifikationen dahingehend zu überprüfen, ob diese nunmehr tatsächlich keine reglementierten Berufe, wie beispielsweise „Erzieher“, umfassen.

Der Anregung wurde durch eine Überprüfung Rechnung getragen. Es konnte festgestellt werden, dass das Normieren auch von außerhalb des Landesdienstes ausgeübten reglementierten Berufen nicht zum Regelungsinhalt der NÖ Dienstrechte zählt. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen von auch im Landesdienst vorkommenden reglementierten Berufen wird daher bereits systemkonform in den spezifischen Rechtsmaterien (z.B. § 7 NÖ Kindergartengesetz, § 16 NÖ Sozialbetreuungsberufegesetz 2007, § 18 NÖ Kinder- und Jugendhilfegesetz) geregelt.

Zu Ziffer 5:

- Abteilung Landesamtsdirektion-Verfassungsdienst:

Angemerkt wird, dass bei der Änderungsanordnung der Z 5 die Absatzbezeichnung „(4)“ zu ergänzen wäre.

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu Ziffer 7:

- Bundeskanzleramt – Sektion III:

Es wird angeregt, bei der Schaffung des Benachteiligungsverbots nicht nur Bedienstete zu berücksichtigen, sondern in Anlehnung an § 2 UmsetzungsG-RL 2014/54/EU auch Personen, die ein entsprechendes Dienstverhältnis anstreben, soweit diese von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen (vgl. insbesondere Art. 5 Verordnung (EU) Nr. 492/2011

sowie Art. 2 Abs. 1 lit. a Richtlinie 2014/54/EU).

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, stellt die Schaffung dieses Benachteiligungsverbot eine systemkonforme Ergänzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes dar. Die sich aus der gegenständlichen Richtlinie 2014/54/EU für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergebenden Rechte sind in Bezug auf den niederösterreichischen Landesdienst grundsätzlich daher nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Da der Geltungsbereich des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes (§ 2) bereits auch Bewerberinnen und Bewerber für eine Aufnahme in den NÖ Landesdienst umfasst, werden ebenfalls Personen, die ein Landesdienstverhältnis anstreben, schon jetzt von diesem Benachteiligungsverbot erfasst.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Hinsichtlich der Betrauung der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten mit Aufgaben gem. Art 4 der RL 2014/54/EU ist anzumerken, dass durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen die Wahrung der gesetzlichen Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz weiterhin sichergestellt sein muss.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Hinsichtlich der Betrauung der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten mit Aufgaben nach Art 4 der RL 2014/54/EU ist anzumerken, dass durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen die Wahrung der gesetzlichen Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz weiterhin sichergestellt sein muss.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu §§ 23 Abs.1, 24 Abs.1, 33 und 70 Abs. 5:

Diese Bestimmungen waren zum Zeitpunkt des Begutachtungsverfahrens noch nicht Gegenstand von legislativen Überlegungen. Im Zeitraum der Vorarbeiten zur Regierungsvorlage wurde jedoch zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes 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. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll die Anhebung der Gehaltsansätze für Bedienstete nach dem LVBG im selben Ausmaß geregelt werden. Im Hinblick auf die zwischen Bund und Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes getroffene Einigung über die Gehaltserhöhung war es zur Einhaltung des dadurch bedingten Zeitplanes notwendig, von einem Begutachtungsverfahren für diese Bestimmungen abzusehen.

Da die Parteien der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften vom Regelungsgegenstand nicht betroffen sind, wird das Informationsverfahren auf die Regierungsvorlage eingeschränkt.