

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

| | | | |
|------------------------------|--------------------|-----------|---------------|
| LAD2-GVN-259/007-2021 | Bearbeiter | Durchwahl | Datum |
| | Mag. Edgar Menigat | 13887 | 15. Juni 2021 |
| | Mag. Carmen Gruber | 13031 | |

Betrifft:

Landesgesetz, mit dem das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) und das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2021);
Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 16.06.2021
Ltg.-**1698/L-35/3-2021**
R- u. V-Ausschuss

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2021 enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Schaffung von dienstrechtlichen Bestimmungen zur Telearbeit
2. Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung
3. Aufnahme einer gesetzlichen Regelung betreffend Verfall des Erholungsurlaubes im Zusammenhang mit der Judikatur des EuGH (bisher auf Erlassebene geregelt)
4. Anpassungen im Disziplinarrecht
5. Anpassungen aufgrund des Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetzes 2013, sowie der Annahme an Kindesstatt durch gleichgeschlechtliche Paare

Zu 1.: Eine ausdrückliche dienstrechtliche Grundlage für eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung in Form von Telearbeit (mobilem Arbeiten) soll geschaffen werden.

Zu 2.: Die dienstrechtlichen Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung sollen klarstellend überarbeitet werden. Insbesondere sollen die Verbotstatbestände um folgende drei Tatbestände erweitert werden:

- Schaffung einer zusätzlichen Belastung, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist oder
- Widerspruch zum Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten Sonderurlaubes und
- Widerstreit mit dem Anstand.

Zu 3.: Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH (Rs. C-619/16 und C-684/16) wurden bereits im Jahr 2019 die Dienststellenleitung mittels Erlass verpflichtet, bei drohendem Urlaubsverfall die betroffenen Bediensteten auf diesen Verfall hinzuweisen und auf einen Verbrauch hinzuwirken. Diese Regelungen sollen nunmehr – in Einklang mit den Bestimmungen des Bundes in den § 45 Abs. 1a und § 69 BDG – in den NÖ Dienstrechten gesetzlich verankert werden.

Zu 4.: Der Disziplinarkommission sollen künftig auch nicht beamtete Bedienstete angehören können.

Zu 5.: Die Unterscheidung zwischen ehelichen und unehelichen Kindern sowie das Institut der Legitimation wurden durch das Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013 beseitigt. Diese Änderungen sollen auch in den NÖ Dienstrechten entsprechend umgesetzt werden.

Kompetenzgrundlage und Verhältnis zu anderen landesrechtlichen Vorschriften:

Die Kompetenz des Landes zur Regelung des Gegenstandes des Entwurfs gründet sich auf Art. 21 B-VG.

Die gegenständliche Änderung hat keine Auswirkungen auf andere landesrechtliche Vorschriften.

EU-Konformität/Klimabündnis/Mitwirkung von Bundesorganen:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Durch dieses Gesetz sind keine Auswirkungen auf die Ziele des Klimabündnisses zu erwarten.

Der Entwurf enthält Bestimmungen, die die Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen. Diese Regelungen sind im Hinblick auf Art. 15 Abs. 9 B-VG zulässig. Eine Zustimmung der Bundesregierung nach Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht erforderlich.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die gegenständliche Novelle ergeben sich im Bereich der Höherversicherung finanzielle Auswirkungen. Laut dem Jahresbericht 2018 der PVA sind 0,21 % der Versicherten freiwillig höherversichert. Umgelegt auf den Landesdienst bedeutet dieser Wert rund 10 beamtete Bedienstete. Aufgrund der hinter der Höherversicherung liegenden versicherungsmathematischen Berechnung und der geringen Anzahl an Personen, die durchschnittlich eine Höherversicherung vor Eintritt in den Landesdienst in Anspruch genommen haben, können die finanziellen Auswirkungen als unbeachtlich eingestuft werden.

Sonstige wesentliche finanzielle Auswirkungen ergeben sich durch die gegenständliche Novelle nicht.

(2) Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Artikel 1 (NÖ Landes-Bedienstetengesetz):

Zu Z. 1 bis 4 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Z. 5 (§ 1 Abs. 1):

Im Sinne eines Gleichklanges mit § 1 Abs. 1 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) soll im NÖ LBG klargestellt werden, dass § 73 auch außerhalb von Dienstverhältnissen nach diesem Dienstrecht anwendbar ist.

Zu Z. 6 (§ 1 Abs. 4):

Die Ermächtigung zur rückwirkenden Erlassung von Verordnungen soll systemkonform vom § 172 in den § 1 übernommen werden. Hierdurch kommt es zu keiner Änderung der bestehenden Rechtslage.

Zu Z. 7 (§ 7 Abs. 4):

Das Dienstrecht nimmt in verschiedenen Zusammenhängen tatbestandliche Anknüpfungen an Normen vor, die den Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst regeln. Es erfolgt eine Vereinheitlichung und Berichtigung der Zitierungen des Wehrgesetzes 2001 und des Zivildienstgesetzes 1986. Inhaltliche Änderungen ergeben sich durch die Änderung nicht.

Zu Z. 8 (§ 7 Abs. 10):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass im Fall des § 7 Abs. 10 ein Antrag auf Neufestsetzung des Stichtages nur gleichzeitig mit der Beantragung der entsprechenden Zuordnung erfolgen kann. Grundsätzlich ist eine Neufestsetzung des Stichtages aus Gründen der Rechtssicherheit nur sehr eingeschränkt und in den gesetzlich vorgesehenen Fällen möglich. Eine spätere – zeitlich unbegrenzte – Möglichkeit der Antragstellung würde diesem Grundsatz widersprechen.

Zu Z. 9 (§ 15 Abs. 6):

Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen provisorischen Dienstverhältnisses ist grundsätzlich strikt getrennt von einem allfälligen Disziplinarverfahren zu beurteilen.

Momentan sieht § 15 Abs. 6 im Falle eines Disziplinarverfahrens eine Hemmung von bis zu drei Monaten vor. Wird jedoch – in Hinblick auf eine allfällige Kündigung – von der Dienstbehörde ein Disziplinarverfahren und dessen Ausgang abgewartet, ist eine Kündigung aufgrund der in § 15 Abs. 2 normierten Frist von drei Monaten für öffentlich-rechtliche provisorische Dienstverhältnisse nach Vollendung des zweiten Dienstjahres, nicht möglich (vgl. § 15 Abs. 2 NÖ LBG).

Durch die gegenständliche Änderung soll es der Dienstbehörde ermöglicht werden, unabhängig vom Ausgang eines Disziplinarverfahrens nach dessen Abschluss rechtzeitig, das provisorische Dienstverhältnis zu kündigen.

Die Bestimmung hinsichtlich der rückwirkenden Definitivstellung konnte entfallen, da an die Definitivstellung – unabhängig vom Kündigungsschutz – keine weiteren Rechtsfolgen geknüpft sind.

Weiters soll klargestellt werden, dass bei Ausspruch einer Kündigung keine Definitivstellung des provisorischen Dienstverhältnisses eines beamteten Bediensteten erfolgen kann. Vom Begriff Rechtsmittel sind sowohl ordentliche als auch außerordentliche Rechtsmittel umfasst.

Zu Z. 10 (§ 16 Abs. 3)

Mit der Verlegung des Inhaltes aus § 7 Abs. 2 Z 3 in den nachfolgenden Abs. 3 Z 1 (Dienstrechtsnovelle LGBl. Nr. 3/2018) wurde klarer zum Ausdruck gebracht, dass nur jene Sonderurlaube, die im Rahmen einer facheinschlägigen Beschäftigung absolviert wurden, für die Vorrückung in höhere Bezüge wirksam sein sollen. Mit dieser Änderung war jedoch nicht beabsichtigt Sonderurlaube, während derer keine facheinschlägige Erfahrung erworben werden kann, auf die Mindestdauer einer Einstiegsphase anrechenbar zu machen. Der bisherigen Systematik entsprechend erfolgt nunmehr diese Klarstellung.

Zu Z.11 (§ 19 Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu § 7 Abs. 4.

Zu Z. 12 (§ 26 Abs. 5 Z 5):

Die gegenständliche Anpassung ist infolge der neuen Systematik der Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit (§ 48 NÖ LBG) erforderlich.

Zu Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7):

Das Dienstrecht nimmt in verschiedenen Zusammenhängen tatbestandliche Anknüpfungen an Normen vor, die das Beschäftigungsverbot für Mütter und den Karenzurlaub für Mütter und Väter regeln.

Es erfolgt eine Vereinheitlichung und Berichtigung der Zitierungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes und des NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000, sowie die Anpassung von Verweisungen auf diese beiden Gesetze aufgrund von Novellierungen. Eine explizite Erwähnung des nur in Betrieben anwendbaren Mutterschutzgesetzes 1979 kann im Sinne der sprachlichen Einfachheit vielfach entfallen und stattdessen einheitlich von „gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen“ gesprochen werden. Inhaltliche Änderungen ergeben sich durch die Änderung nicht.

Zu Z. 14 (§ 27 Abs. 8 und 9):

Mit dieser Bestimmung soll eine ausdrückliche dienstrechtliche Grundlage für eine örtliche Flexibilisierung der Dienstverrichtung in Form von Telearbeit (mobilem Arbeiten) geschaffen werden.

Mit der (teilweisen) Verlagerung von dienstlichen Tätigkeiten der Landesverwaltung in die verschiedenen Regionen Niederösterreichs geht eine Aufwertung der ländlichen Standorte sowie eine Belebung der strukturschwachen Regionen einher. Mit der Einführung von Telearbeit wird auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie ermöglicht, wodurch auch ein weiterer Attraktivitätszuwachs des Landesdienstes nicht nur im ländlichen, sondern auch im urbanen Bereich erreicht werden soll. Bedienstete sollen durch die Telearbeit die Möglichkeit haben, den Dienst auch an einer anderen Örtlichkeit unter anderem in Form von Heimarbeit (Homeoffice) in privaten Räumlichkeiten, oder in Räumlichkeiten anderer Dienststellen (etwa von Bezirkshauptmannschaften) bzw. an einem für Telearbeit geeigneten anderen Arbeitsplatz (etwa geeignete Räumlichkeiten außerhalb von Dienststellen und Privaträumlichkeiten), die näher zu ihrem Wohnort gelegen sind, zu verrichten.

Die Aufgabenbesorgung im Rahmen von Telearbeit erfolgt grundsätzlich tageweise - regelmäßig oder bei Bedarf - kann aber auch anlassbezogen kürzer erfolgen.

Telearbeit infolge eines Ersuchens der Bediensteten ist nur zulässig, wenn keine dienstlichen oder sonstigen öffentlichen Interessen entgegenstehen, somit einerseits die Bediensteten als auch andererseits die dienstlichen Aufgaben für die Verrichtung von Telearbeit geeignet sein müssen. Für die Gewährung von Telearbeit ist das Einvernehmen

mit der Personalvertretung im Sinne einer allgemeinen Personalangelegenheit nach § 13 Abs. 2 lit. a des NÖ Landespersonalvertretungsgesetzes herzustellen.

Kein Bediensteter hat Anspruch auf Gewährung oder Beibehaltung dieser Dienstverrichtungsform und kann daher diese jederzeit bei Wegfall eines zur Gewährung geführten Grundes durch den Dienstgeber widerrufen werden. Auch ist Telearbeit bei entsprechendem Ersuchen der Bediensteten sowie bei einer Versetzung bzw. bei einer Dienstzuteilung vom Dienstgeber zu widerrufen.

Bei jeglicher Dienstverrichtung am Telearbeitsplatz sind die Bediensteten aufgrund der allgemein gültigen Rechtsvorschriften ohnehin verpflichtet, sämtliche Vorkehrungen für die Datensicherheit unter anderem nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, für die Amtsverschwiegenheit und für andere Geheimhaltungspflichten zu treffen.

Im Falle einer Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe soll die Möglichkeit der einseitigen Anordnung von Telearbeit durch den Dienstgeber geschaffen werden. Wie der Ausbruch des SARS-CoV-2-Krankheitserregers (Coronavirus) gezeigt hat, kann es im öffentlichen Interesse geboten sein, die Verrichtung dienstlicher Tätigkeiten an anderen Örtlichkeiten, unter anderem in Form von Homeoffice, einseitig anordnen zu können. Krisensituationen können sich beispielsweise durch Terroranschläge, (regionale) Blackouts, Krieg, nukleare Bedrohungen oder ähnlichen Gefährdungslagen ergeben. Die Anordnung von Telearbeit ist nur zeitlich befristet auf die Dauer der Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe möglich und darf nur erfolgen, wenn es aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten ist. Eine solche einseitige Anordnung geht jeglichen sonstigen Anordnungen von Telearbeit vor. Da in diesem Fall die Initiative nicht von den Bediensteten ausgeht, hat der Dienstgeber für die Ausstattung mit notwendiger Informations- und Kommunikationstechnik zu sorgen. Kann diese aus diversen Gründen (zB Lieferschwierigkeiten von Technik) nicht erfolgen, so ist ein pauschalierter Kostenersatz zu gewähren.

Zu Z. 15 (§ 39):

Die dienstrechtlichen Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung sollen im Rahmen einer Klarstellung überarbeitet werden.

Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die Bedienstete außerhalb ihres Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausüben. Die Nebenbeschäftigung

kann, muss aber nicht erwerbsmäßig sein. Auch bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit kann es sich um eine Nebenbeschäftigung handeln.

Nebenbeschäftigungen, die

- die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindern oder
 - die Vermutung einer Befangenheit hervorrufen oder
 - sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährden,
- sind durch die Bediensteten zu unterlassen.

Diese drei bereits bestehenden Verbotstatbestände werden nunmehr um drei weitere Tatbestände ergänzt:

- Schaffung einer zusätzlichen Belastung, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist oder
- Widerspruch zum Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten Sonderurlaubes oder
- Widerstreit mit dem Anstand.

Ein Verstoß gegen diese gesetzliche Verbotsnorm stellt eine Dienstpflichtverletzung der Bediensteten dar.

Zweck der dienstrechtlichen Bestimmungen ist es insbesondere zu verhindern, dass

1. Bedienstete auf Grund der Ausübung von Nebenbeschäftigungen in Situationen geraten, in denen ihre Fähigkeiten zur unparteiischen Entscheidung gehemmt werden könnten und dass solche Beschäftigungen den von den dienstlichen Tätigkeiten der Bediensteten berührten Personenkreisen Anlass geben, an der Objektivität der Ausführungen Zweifel zu hegen (siehe VwGH, 27. Februar 1989, 88/12/0190);
2. das Land durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung nicht in der Verwendbarkeit (z.B. durch verminderte Leistungsfähigkeit bzw. bei Versetzungen oder Änderung der Aufgabenbereiche) der Bediensteten beeinträchtigt wird;
3. Bedienstete überfordert werden und auf diesem Wege Übermüdung, Stress und letztendlich einer Burn-out-Erkrankung entgegengewirkt werden kann.

Ad Abs. 1:

Keine Änderung zum bisherigen Gesetzeswortlaut.

Ad Abs. 2:

Die bisherigen drei Verbotstatbestände sollen um die drei weiteren oben aufgelisteten Verbotsnormen ergänzt werden.

Mit der Aufnahme des nunmehr neuen Tatbestandes „Schaffung einer zusätzlichen Belastung für den Bediensteten, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist“, soll der bisherige Tatbestand „Behinderung bei der Ausübung der dienstlichen Aufgaben“, weiter konkretisiert werden. Durch die Erweiterung um diesen Tatbestand soll noch deutlicher als bisher eine Unvereinbarkeit solcher Beschäftigungen mit dem Dienst zum Ausdruck gebracht werden (z.B. nicht einsatzfähig wegen Übermüdung aufgrund nächtlicher Nebenbeschäftigung). Darüber hinaus soll auch der bisherige bescheidmäßige Untersagungstatbestand für Nebenbeschäftigungen, die dem Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten Sonderurlaubes widersprechen, im Sinne einer einheitlichen Systematik als weitere Verbotsnorm festgelegt werden. Auch im Sinne einer Deregulierung kann daher nunmehr in diesen Fällen unmittelbar eine Untersagung mittels schriftlicher Weisung erfolgen und bedarf es keines gesonderten Untersagungsbescheides.

Durch Neugestaltung der Nebenbeschäftigungsbestimmung war gleichzeitig der dazu korrespondierende Entlassungstatbestand in § 90 Abs. 2 Z 5 zu adaptieren. Der dort auch schon bisher vorliegende Entlassungsgrund der Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die dem Anstand widerstreitet, wurde auf Grund der besseren Übersichtlichkeit in § 39 aufgenommen.

Ad Abs. 3:

Aus dem Verhältnis der Begriffe „Beschäftigung, die Bedienstete außerhalb ihres Dienstverhältnisses ausüben“ (=Nebenbeschäftigung) zu „Hauptbeschäftigung“ ist erkennbar, dass es Aufgabe der Bediensteten ist, eine (beabsichtigte) Nebenbeschäftigung, die eine mögliche Beeinträchtigung des Dienstes oder Beschränkungen der dienstlichen Einsatzfähigkeit bedeuten könnte, zu unterlassen. Es ist daher auch nicht die Aufgabe des Dienstgebers - im Interesse der Nebenbeschäftigung der Bediensteten - durch die Vornahme oder Nichtvornahme entsprechender organisatorischer Maßnahmen die unbedenkliche Ausübung einer Nebenbeschäftigung zu ermöglichen.

Ebenso ist bei jeder dienstlichen Veränderung (z.B. Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder einer Führungsfunktion) die Vereinbarkeit einer Nebenbeschäftigung mit der neuen Hauptbeschäftigung von den Bediensteten neu zu bewerten.

Mit Abs. 3 soll im Sinne einer Klarstellung dieser Vorrang der dienstlichen Tätigkeit gegenüber einer Nebenbeschäftigung nunmehr noch deutlicher zum Ausdruck gebracht werden.

Ad Abs. 4 und 5:

Deutlicher als bisher soll nunmehr zum Ausdruck gebracht werden, dass Bedienstete verpflichtet sind, auch Änderungen von erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigungen zu melden. Darüber hinaus erfolgt keine weitere Änderung zum bisherigen Gesetzeswortlaut.

Ad Abs. 6:

Auch im Sinne eines verwaltungsökonomischen Vollzuges sollen von den Bediensteten der Dienstbehörde zu meldende Nebenbeschäftigungen mittels formloser Erledigung entweder bei Vereinbarkeit mit der dienstlichen Tätigkeit zur Kenntnis genommen oder bei Unvereinbarkeit mittels schriftlicher Weisung im Sinne einer Konkretisierung der Dienstpflicht untersagt werden. Neben der (uneingeschränkten) zur Kenntnisnahme oder gänzlichen Unvereinbarkeit von Nebenbeschäftigungen, werden Nebenbeschäftigungen auch - um eine Verwirklichung der oben genannten Tatbestände zu vermeiden - einschränkend (mittels schriftlicher Weisung) zur Kenntnis genommen.

Mit der Möglichkeit, Nebenbeschäftigungen in eingeschränkter Form ausüben zu können, wird auch den Interessen der Bediensteten Rechnung getragen, die von ihnen beabsichtigte Nebenbeschäftigung zumindest in einem (z.B. inhaltlichen und/oder örtlichen) Teilbereich absolvieren zu können.

Um Missstände schnell und unkompliziert abzustellen, besteht - wie bisher - die Möglichkeit, eine unzulässige Nebenbeschäftigung durch die Dienstbehörde mittels schriftlicher Weisung unverzüglich zu untersagen. Da die Untersagung jedoch nur die zukünftige Unterlassung der Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung bewirken kann, stellt die bereits ausgeübte unzulässige Nebenbeschäftigung eine Dienstpflichtverletzung der Bediensteten dar (vgl. auch VwGH, 04 September 2003, 2000/09/0175).

Im Sinne des Rechtsschutzes der Bediensteten haben diese nach wie vor die Möglichkeit, über diese schriftlichen Weisungen, durch die Nebenbeschäftigungen (teilweise) untersagt

werden (wie auch bei jeder anderen Weisung), nach Durchführung eines Feststellungsverfahrens letztlich eine bescheidmäßige Absprache über die Zugehörigkeit der angewiesenen Pflicht zum Kreis ihrer Dienstpflichten zu erlangen. Festzuhalten ist, dass eine Weisungserteilung in jedem Stand des Verfahrens möglich ist.

Ad Abs. 7:

Mit der Verwendung der Singularform des Wortes „Sachverständigengutachten“ soll stärker als bisher zum Ausdruck gebracht werden, dass für jedes einzelne Sachverständigengutachten über Angelegenheiten, die mit den dienstlichen Aufgaben der Bediensteten im Zusammenhang stehen, eine ausdrückliche Genehmigung durch die Dienstbehörde erforderlich ist.

Zweck dieser Bestimmung ist, die Zulässigkeit der Abgabe solcher Gutachten an die Bedingung der vorherigen Genehmigung durch die Dienstbehörde zu knüpfen, da insbesondere bei außergerichtlichen bzw. außerbehördlichen Sachverständigengutachten die Gefahr einer Kollision mit den Dienstpflichten nicht von der Hand zu weisen ist.

Zu Z. 16 (§ 41 Abs. 1 Z 1):

Die Ausstellung eines Dienstausweises soll künftig auch ohne einen entsprechenden Antrag möglich sein. Diese Klarstellung ist erforderlich, weil es für Bedienstete zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten (die etwa das Setzen von Akten unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder das Betreten fremder Liegenschaften umfassen können) erforderlich sein kann, dass sie sich als Behördenvertreter ausweisen können.

Im Hinblick auf die durch die DSGVO vorgesehene Transparenz soll mit der vorgenommenen Änderung in Zusammenschau mit § 97 Abs. 1 NÖ LBG klargestellt werden, dass eine Verarbeitung von Daten zum Zweck der Ausstellung eines Dienstausweises auch ohne Zustimmung (Antrag) des Bediensteten zulässig ist. Es soll jedoch daneben auch wie bisher möglich sein, die Ausstellung eines Dienstausweises zu beantragen.

Zu Z. 17 (§ 46 Abs. 6):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei dem zusätzlichen Anspruch für einen aufgrund dienstlicher Gründe nicht angetreten persönlichen Feiertag um eine Entschädigung handelt.

Zu Z. 18 (§ 46 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 5 Z 7.

Zu Z. 19 und 20 (§ 46 Abs. 8 und 9 neu):

Aufgrund der Ausführungen des Europäische Gerichtshofes in den Urteilen zu den Rs. C-619/16 und C-684/16 wurde im Jahr 2019 auf Erlassebene eine Verpflichtung der Dienststellenleitungen vorgesehen, wonach diese bei drohendem Urlaubsverfall den betroffenen Bediensteten darauf hinzuweisen und auf einen Verbrauch hinzuwirken haben. Zur Berücksichtigung der dienstlichen Interessen gemäß § 46 Abs. 5 können dabei von der Dienststellenleitung entsprechende Rahmenbedingungen für den Verbrauch vorgegeben werden (z.B. Vorgabe von Zeiträumen, in denen ein Verbrauch besonders günstig bzw. nicht möglich ist). Die Verpflichtung soll nunmehr – auch im Gleichklang mit den Bestimmungen des Bundes in den § 45 Abs. 1a und § 69 BDG – in den NÖ Dienstrechten gesetzlich verankert werden.

Durch die Änderung soll klargestellt werden, dass ein trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken des Dienststellenleiters nicht genomener Erholungsurlaub verfällt und folglich das Unterbleiben des Verbrauches des Erholungsurlaubes vom Dienstnehmer zu vertreten ist. Hier kann es auch nicht zur Abgeltung des Erholungsurlaubes nach § 93 kommen.

Durch Einschub des Abs. 8 neu erhält der bisherige Abs. 8 die Bezeichnung Abs. 9.

Zu Z. 21 (§ 47 Abs. 2):

Im Sinne einer Klarstellung soll nunmehr deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht werden, dass begünstigt Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes - unabhängig davon ob sie sich im Anwendungsbereich von § 57 NÖ LBG befinden oder nicht - einen zusätzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub haben.

Zu Z. 22 (§ 47 Abs. 5):

Mit dem Ersatz der Begrifflichkeiten „Fortbildung“ (im § 47 Abs. 5 und § 49 Abs. 1) bzw. „Zusatzausbildung“ (im § 49 Abs. 1) durch „Aus- und Weiterbildung“ soll eine Anpassung sowie ein Gleichklang mit § 94 (Aus- und Weiterbildungskosten) erzielt werden. Die generelle Ersatzpflicht von Aus- und Weiterbildungskosten wurde durch das Urteil des Obersten Gerichtshofes, GZ 9 ObA 131/15b, höchstgerichtlich bestätigt. Der OGH vertrat in diesem Erkenntnis aber auch die Ansicht, dass – da unter anderem das NÖ Dienstrecht neben den Begriffen Ausbildung und Weiterbildung auch den Begriff Fortbildung kannte – keine Rückersatzpflicht von absolvierten Fortbildungsmaßnahmen bestehe.

Dies entspricht nicht dem Ziel der NÖ Ersatzbestimmung von Bildungsmaßnahmen (§ 94) einen umfangreichen Investitionsschutz der öffentlichen Hand zu erzielen.

Mit der bisherigen begrifflichen Dreiteilung von Bildungsmaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hatte daher der NÖ Gesetzgeber auch nicht beabsichtigt, Fortbildungen dienstrechtlich inhaltlich anderes behandeln zu wollen als Aus- und Weiterbildungen. Vielmehr war es die Absicht mit der Verwendung des Begriffes Weiterbildung in § 94 auch bloße Fortbildungen in dienstrechtlicher Hinsicht mit zu umfassen, da sowohl Weiterbildung als auch Fortbildung auf eine bereits vorhandene Ausbildung aufbauen. Mit der durchgängigen Verwendung nur mehr der beiden Begriffe Aus- und Weiterbildung stellvertretend für sämtliche potentielle Arten von Bildungsmaßnahmen im NÖ Dienstrecht, soll klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden, dass ausnahmslos alle Arten von Bildungsveranstaltungen (z.B. Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen) bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ersatzfähig sind. Mit dieser Verpflichtung zur Rückerstattung der vom Land NÖ als Dienstgeber getragenen Kosten für Bildungsmaßnahmen soll auch - der Intention des historischen Gesetzgebers entsprechend - vermieden werden, dass Bedienstete nach Absolvierung der Bildungsmaßnahme das Dienstverhältnis auflösen und in weiterer Folge auf Kosten von Steuermitteln andere Dienstgeber in den finanziellen Vorteil der vom Land NÖ ermöglichten Bildungsmaßnahmen kommen.

Zu Z. 23 (§ 48):

Auf Grund der Einrichtung des Sozialministeriumservice durch das Sozialministeriumservicegesetz, BGBl. I Nr. 138/2013, war der Begriff „Bundessozialamt“ durch den Begriff „Sozialministeriumservice“ zu ersetzen.

Deutlicher als bisher sollen sich folgende zwei Begrifflichkeiten im Gesetzestext finden:

- Freistellung zur Erhaltung der Gesundheit = Kur
- Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit = medizinische Rehabilitation.

Wie bisher sollen zur Erhaltung der Gesundheit Maßnahmen gefördert werden, indem den Bediensteten regelmäßig Dienstabwesenheiten zu diesen Zwecken ohne Verbrauch des Erholungsurlaubes ermöglicht werden. Es sollen daher weiterhin Kuren im Abstand von drei Jahren ohne Eigenanteil bewilligt werden; für zusätzliche Kuren dazwischen hat zur Hälfte eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub zu erfolgen.

Da während der Inanspruchnahme einer Kur grundsätzlich auch eine Dienstfähigkeit gegeben ist, kann die damit einhergehende Dienstabwesenheit durch die Bewilligung einer Freistellung nach dieser Bestimmung – es handelt sich dabei um eine spezielle Form eines Sonderurlaubes – bewilligt werden. Im Gegensatz dazu liegt bei der Inanspruchnahme einer medizinischen Rehabilitation nach Unfällen oder schweren Operationen im Allgemeinen keine Dienstfähigkeit vor und soll diese Maßnahme daher im Rahmen eines Krankenstandes absolviert werden. Dies entspricht auch dem Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“, der Vorgehensweise anderer Gebietskörperschaften sowie der Rechtslage im Bereich der Privatwirtschaft. Sollte jedoch während der Absolvierung einer medizinischen Rehabilitation eine Dienstfähigkeit bestehen (z.B. bei Durchführung einer ambulanten medizinischen Rehabilitation), wird diese weiterhin im Rahmen einer Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit ohne allfällige Anrechnung auf den Erholungsurlaub ermöglicht werden.

Bei der terminlichen Festlegung ist auf den Dienst Rücksicht zu nehmen; dadurch soll weiterhin auch gesetzlich klargestellt werden, dass z.B. Lehrerinnen und Lehrer nur in den Ferien kuren dürfen.

Zu Z. 24 (§ 49 Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu § 47 Abs. 5.

Zu Z. 25 (§ 49 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 5 Z 7.

Zu Z. 26 (§ 49 Abs. 4):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass ein Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes gemäß § 49 Abs. 4 nicht nur nach einem Karenzurlaub gemäß § 49 Abs. 3 gewährt werden kann. Dies entspricht der bereits bestehenden Verwaltungspraxis. Die Einschränkung auf Sonderurlaube gemäß § 49 Abs. 3 soll daher entfallen.

Zu Z. 27 (§ 52 Abs. 2 Z 2 lit. b):

Die Bezeichnung der Europäischen Kommission soll im Einklang mit dem aktuellen Unionsrecht richtiggestellt werden.

Zu Z. 28 (§ 57):

Da dem Dienst- und Besoldungsrecht des NÖ LBG eine Orientierung an den Anforderungen an die jeweilige Verwendung zu Grunde liegt, die von einer nicht wesentlich eingeschränkten körperlichen oder geistigen Eignung ausgehen („bewertetes System“), wurden für Bedienstete mit wesentlichen Einschränkungen dieser Art Ausnahmestimmungen vorgesehen (u.a. § 57). Begünstigt behinderte Bedienstete im Anwendungsbereich des § 57 werden daher keinen Verwendungen zugeordnet, sondern wird ein sich aus dem konkreten Einsatz auf einer Stelle einer entsprechenden Referenzverwendung ergebender Tätigkeitsumfang unter Berücksichtigung der eingeschränkten körperlichen oder geistigen Eignung zugewiesen.

Für Bedienstete, bei denen im Rahmen einer Einschätzung im Sinne des § 14 Behinderteneinstellungsgesetz ein Grad der Behinderung von unter 50% festgestellt wird (womit die Aberkennung der Eigenschaft als begünstigter Behinderter im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes einhergeht) oder welche auf ihre Eigenschaft als begünstigter Behinderter im Sinne des § 57 verzichten, sollen die damit verbundenen dienstrechtlichen Konsequenzen noch klarer als bisher festgelegt werden. Insbesondere sollen dabei Regelungen vorgesehen werden, um vormals begünstigt behinderte Bedienstete in das allgemeine Besoldungssystem überführen zu können.

Zu unterscheiden sind folgende Fälle:

1. Die Eigenschaft als begünstigter Behinderter wurde bereits vor der Aufnahme in den Landesdienst festgestellt und stellte eine wesentliche Grundlage für die Aufnahme dar. § 57 Abs. 1 kommt von Anbeginn des Dienstverhältnisses zur Anwendung.

2. Die Eigenschaft als begünstigter Behinderter wurde bereits vor der Aufnahme in den Landesdienst festgestellt. Bei der Aufnahme stellte diese Eigenschaft jedoch keine wesentliche Grundlage für die Aufnahme dar. Das Dienstverhältnis unterliegt den Grundsätzen des „bewerteten Systems“, ein Wechsel in den Anwendungsbereich des § 57 Abs. 1 mittels Antrag ist möglich.
3. Die Eigenschaft als begünstigter Behinderter wurde erst nach der Aufnahme festgestellt. Das Dienstverhältnis unterliegt den Grundsätzen des „bewerteten Systems“, ein Wechsel in den Anwendungsbereich des § 57 Abs. 1 ist gemäß § 57 Abs. 4 möglich.

Im ersten Fall wurde daher die Eigenschaft als begünstigter Behinderter zu einem wesentlichen Vertragsbestandteil. Trotzdem kann durch die begünstigt behinderten Bediensteten die Beendigung von § 57 Abs. 1 beantragt werden und so ein Wechsel ins „bewertete System“ erfolgen, wenn die Voraussetzungen vorliegen, die auch bei Neuaufnahmen bzw. Wechsel der Verwendungen im „bewerteten System“ vorliegen müssen (Abs. 2).

Im zweiten Fall können begünstigt behinderte Bedienstete die Anwendbarkeit des § 57 für den weiteren Verlauf ihres Dienstverhältnisses beim Dienstgeber beantragen. Begünstigt behinderten Bediensteten soll damit für den Fall, dass sie zunächst im „bewerteten System“ aufgenommen wurden, die damit einhergehenden höheren Anforderungen jedoch auf Dauer eine zu große Belastung für sie darstellen würden, die Möglichkeit geboten werden, an Stelle einer Beendigung des Dienstverhältnisses in den Anwendungsbereich des § 57 wechseln zu können. Auch in diesem Fall ist es erforderlich festzuschreiben, dass ein allfälliger späterer Wechsel ins „bewertete System“ retour mittels Zurückziehung dieses Antrages nur dann erfolgen kann, wenn die in Abs. 2 vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllt werden.

Beim dritten Fall kann die Anwendung des § 57 schriftlich beantragt werden. Dieser Antrag kann ebenso wie beim zuvor beschriebenen Fall nur unter Anwendung des Abs. 2 zurückgezogen werden.

Durch diese Klarstellungen werden die Voraussetzungen für eine Aufnahme von begünstigt behinderten Personen in den Landesdienst nicht geändert.

In Abs. 4 soll klargestellt werden, dass es im Ermessen der Dienstbehörde liegt, einen Antrag gemäß Abs. 1 zu bewilligen. Dies hängt insbesondere davon ab, ob dem bzw. der Bediensteten eine Tätigkeit zugewiesen werden kann, die ihrer bzw. seiner eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht.

Die begriffliche Anpassung in § 57 Abs. 1 erster Strichpunkt ist im Sinne einer Weiterentwicklung des Hochschulbereiches erforderlich und orientiert sich an dem im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) verwendeten Terminus. Als abgeschlossenes Vollstudium wird der erfolgreiche Abschluss eines Studiums angesehen, mit dem mindestens 240 ECTS-Punkte (European Credit Transfer System – Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen) erworben wurden.

Zu Z. 29 (§ 60 Abs. 8):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei den Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag gemäß § 46 Abs. 6, den Jubiläumsbelohnungen nach § 65 Abs. 3 und den Entschädigungen für vorübergehende Einsätze nach § 67 Abs. 4 um einen sonstigen besoldungsrechtlichen Anspruch handelt.

Zu Z. 30 (§ 62 Abs. 2):

Im Sinne einer zeitgemäßen einheitlichen Bezeichnung soll statt eines elektronischen Bezugzettels nunmehr von einem elektronischen Bezugsnachweis gesprochen werden.

Zu Z. 31 (§ 63 Abs. 2):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass auch von den Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag gemäß § 46 Abs. 6 und den Entschädigungen für vorübergehende Einsätze nach § 67 Abs. 4 ein Pensionsbeitrag zu entrichten ist.

Zu Z. 32 (§ 63 Abs. 5 Z 1):

Siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 5 Z 7.

Zu Z. 33 (§ 65 Abs. 7):

Hierbei handelt es sich um die Anpassung eines redaktionellen Versehens. Wie auch bei Vertragsbediensteten nach dem LVBG sollen die Vertragsbediensteten nach dem NÖ LBG

bei Pensionsantritt nach einer Dienstzeit von 20 Jahren eine aliquote Jubiläumsbelohnung erhalten, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst wird.

Zu Z. 34 (§ 66 Abs. 6):

Aufgrund der bestehenden generellen Ermächtigungen Verordnungen rückwirkend zu erlassen erfolgt in § 66 Abs. 6 und § 165 Abs. 5 Z 4 eine Systembereinigung und wird im Sinne der Deregulierung die Ermächtigung in diesen Absätzen – da überbordend – herausgenommen.

Zu Z. 35 (§ 67 Abs. 4):

Im ersten Satz soll eine Klarstellung erfolgen, dass es sich bei der Aufzählung im Rahmen eines höherwertigen Einsatzes um eine Entschädigung handelt. Eine höherwertige Tätigkeit bewirkt keine Änderung beim jeweiligen Gehalt des Bediensteten und stellt die Entschädigung aus diesem Grund auch keinen Gehaltsbestandteil dar.

Des Weiteren soll im zweiten Satz ein redaktionelles Versehen berichtigt werden. Die bisherige Frist von einem mehr als 61-tägigen Einsatz im zweiten Satz soll an die Frist im ersten Satz („ab dem 61. Kalendertag“) angeglichen werden.

Zu Z. 36 (§ 68 Abs. 1):

Es wird ein fehlerhafter Verweis richtiggestellt.

Zu Z. 37 (§ 68 Abs. 3):

Aufgrund der in § 172 neu aufgenommenen Regelung betreffend Höherversicherung soll analog zu den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in § 68 Abs. 3 eine Klarstellung erfolgen, dass der aufgrund einer Höherversicherung auszahlende besondere Steigerungsbetrag bei der Sonderzahlung zu berücksichtigen ist.

Zu Z. 38 (§ 72 Abs. 1):

Das Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013 hat die Unterscheidung zwischen ehelichen und unehelichen Kindern sowie das Institut der Legitimation beseitigt. Es soll daher statt von ehelichen, unehelichen oder legitimierte(n) Kindern von eigenen Kindern gesprochen werden.

In § 134 Abs. 4 soll systemkonform die Wortfolge „eigene Kinder“ auf „Kinder“ angepasst werden.

Zu Z. 39 (§ 74):

Im Sinne der Deregulierung soll § 74 entfallen, da die sonstigen besoldungsrechtlichen Ansprüche bereits in § 60 Abs. 8 normiert werden.

Zu Z. 40 (§ 80 Abs. 10):

Um eine systemkonforme Lösung zu erreichen, war es erforderlich den freiwillig gewährten Zuschuss für Vertragsbedienstete zu den laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an die Bestimmungen bezüglich der Ansprüche bei Dienstverhinderung (Abs. 1 und Abs. 2) anzugleichen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Vertragsbedienstete durch diese freiwillige Leistung über einen Anspruch in derselben Höhe wie vor Ablauf der Frist gemäß § 87 Abs. 1 Z 5 verfügen. Da im Sozialrecht des Bundes zunehmend nach verschiedenen Versicherungsfällen differenziert wird (z.B. Schaffung des Versicherungsfalles der geminderten Arbeitsfähigkeit) und verschiedene dienstrechtliche Institute daran anknüpfen, soll mit dem Ersatz der Wortfolge „laufenden Geldleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung“ durch die Wortfolge „laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit“, eine Präzisierung erfolgen die im Ergebnis inhaltlich keine Änderung herbeiführt.

Zu Z. 41 (§ 86 Abs. 1 Z 3):

Aufgrund der momentanen Rechtslage sind nur jene Bedienstete entlassen, die zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurden. Die Einweisung in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher führt jedoch bislang nicht zu einer Entlassung. Dieser Wertungswiderspruch soll aufgelöst werden.

Zu Z. 42 (§ 86 Abs. 3):

Gemäß § 76 Abs. 5 StPO ist die Dienstbehörde vom Beginn und von der Beendigung eines Strafverfahrens gegen Beamte zu verständigen. Darüber hinaus legt § 399 StPO fest, dass jedes Urteil gegen einen Beamten (§ 74 Abs. 1 Z 4 StGB), sobald es rechtskräftig wurde, dem Leiter der Dienststelle bekannt zu machen ist.

§ 86 Abs. 3 NÖ LBG soll im Zusammenhang mit diesen beiden Bestimmungen als Klarstellung und Konkretisierung fungieren. Es wird hier klarstellend ausgeführt, dass das Strafgericht die Dienstbehörde umgehend von einer rechtswirksamen Verurteilung gegen Bedienstete wegen einer in Abs. 1 Z 3 oder 4 genannten Verurteilung zu verständigen hat.

Zu Z. 43 (§ 88 Abs. 3):

Um einen Gleichklang mit dem privaten Arbeitsrecht (§ 105 Abs. 4 ArbVG) herzustellen, soll die einmonatige Frist zur Anfechtung einer Kündigung nicht mehr mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern mit dem Zugang der Kündigung beginnen. Klarstellend wird normiert, dass eine nicht fristgerecht angefochtene Kündigung rechtswirksam und daher eine Entschädigung nach § 92 Abs. 2 ausgeschlossen ist.

Zu Z. 44 (§ 90 Abs. 2 Z 5):

Durch die Ergänzung der bisherigen drei Verbotstatbestände der Nebenbeschäftigungsbestimmung (§ 39) um drei weitere Verbotsnormen ist der Gesetzeswortlaut des Entlassungsgrundes bei Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung zu adaptieren.

Mit dem Passus „trotz Weisung gemäß § 39 Abs. 6“ soll nunmehr klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden, dass eine unzulässige Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit von der Dienstbehörde zu jeder Zeit mit schriftlicher Weisung untersagt werden kann.

Zu Z. 45 (§ 90 Abs. 3):

Vor dem Ausspruch einer Entlassung ist eine vollständige Erhebung des Sachverhaltes notwendig, damit diese weitreichende dienstrechtliche Entscheidung nur aufgrund hinreichend geklärter Tatsachen getroffen wird. Daher soll klar festgelegt werden, dass die Frist, binnen derer die Entlassung jedenfalls rechtzeitig erfolgt, auch im Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes durch Sachverhaltsermittlungen unterbrochen wird. Die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung kann erst erfolgen, wenn der Sachverhalt hinreichend geklärt ist.

Zu Z. 46 (§ 90 Abs. 7):

Wie in der Änderung Z 43 (§ 88 Abs. 3 NÖ LBG) soll auch hier ein Gleichklang mit dem privaten Arbeitsrecht (§ 106 Abs. 2 ArbVG) hergestellt werden. Die einmonatige Frist zur Anfechtung einer Entlassung soll mit dem Zugang der Entlassung beginnen. Klarstellend wird normiert, dass eine nicht fristgerecht angefochtene Entlassung rechtswirksam und daher eine Entschädigung nach § 92 Abs. 2 ausgeschlossen ist.

Zu Z. 47 bis Z. 51 (§ 93):

Die Adaptierungen zur Urlaubsabgeltung sollen in Anlehnung an die infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vorgenommenen letzten Änderungen des BDG 1979 erfolgen.

Ad Abs. 2 und Abs. 3:

In der Rechtssache C-341/15 (Maschek) sprach der Europäische Gerichtshof aus, dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub auch besteht, wenn das Dienstverhältnis infolge des Antrages eines Bediensteten auf Versetzung in den Ruhestand beendet wird und dieser nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Dienstverhältnisses zu verbrauchen. Die entsprechenden Anpassungen im niederösterreichischen Landesdienstrecht werden nunmehr vorgenommen.

Ad Abs. 5:

Mit dem Abstellen auf die Kalenderjahre, deren Erholungsurlaub noch nicht verfallen ist, wird stärker als bisher das vom Europäischen Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung betonte Primat des Verbrauchs des Erholungsurlaubes in Natura verdeutlicht. Wird nunmehr innerhalb des im Falle der Beendigung eines aktiven Dienstverhältnisses relevanten Verfallszeitraumes (in der Regel 27 Monate; siehe § 46 Abs. 7 2. Satz) das unionsrechtlich gebotene, ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß tatsächlich, unabhängig von der konkreten zeitlichen Lage, verbraucht, soll konsequenterweise keine Urlaubsabgeltung gebühren.

Darüber hinaus gebührt die Urlaubsabgeltung infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in den verbundenen Rechtssachen C-567/16 und C-570/16 im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Tod der Bediensteten den Erbinnen und Erben. Dabei handelt es sich lediglich um eine gesetzliche Klarstellung, die der bisherigen Verwaltungspraxis entspricht.

Ad Abs. 6:

Die Nennung der einzelnen Ziffern ist nunmehr infolge des Entfalles der Z 4 in Abs. 2 redundant und kann daher unterbleiben.

Zu Z. 52 (§ 94 Abs. 3 Z 4 lit. b):

Da auch Bedienstete, die in eingetragenen Partnerschaften leben, die Möglichkeit zur gemeinsamen Annahme an Kindesstatt haben, soll die Bestimmung angepasst werden.

Zu Z. 53 (§ 94 Abs. 4):

Durch diese gesetzliche Bestimmung soll es der Vollziehung möglich sein, mit einem geringen – verfassungskonformen – Verwaltungsaufwand den Kostenersatz für Aus- und Weiterbildungskosten festzustellen.

In der Entscheidung vom 09. Mai 2018, Ra 2015/12/0031, erkannte der Verwaltungsgerichtshof, dass ein Kostenersatz der Aus- und Weiterbildungskosten gemäß § 94 NÖ LBG zulässig ist. Hinsichtlich der Berechnung der zu ersetzenden Kosten hielt der Verwaltungsgerichtshof jedoch fest, dass die konkret für den Revisionswerber vom Land Niederösterreich aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten festgestellt werden hätten müssen.

Da eine konkrete Berechnung der Aus- und Weiterbildungskosten einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand mit sich zieht, insbesondere hinsichtlich der Z 2., 4. und 6., wird nunmehr eine Pauschalierung betreffend diese Punkte für zulässig erklärt. Durch die Abgeltung des unter Z 2., 4. und 6. fallenden Kostenersatzes mittels eines Pauschalbetrages ist mit einer wesentlichen Verringerung des Verwaltungsaufwandes hinsichtlich der geltenden Regelung zu rechnen.

Diesbezüglich wird auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes, wonach eine Pauschalierung im zulässigen rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers liegt (vgl. VfGH 21.06.2000, B582/98) verwiesen. Angemerkt wird, dass seitens des Verfassungsgerichtshofes grundsätzlich keine Bedenken gegen einen pauschalierten Kostenersatz bestehen (VfGH 13.12.2004, B1702/03), solange sich dieser an einer Durchschnittsbetrachtung orientiert, sowie den Erfahrungen des täglichen Lebens nicht widerspricht und die gewählten Maßstäbe den wirtschaftlichen Erfahrungen entsprechen (vgl. VfGH 18.03.2005, V97/03; VfGH 18.03.2000, G24/98 ua; VfGH 03.03.2006, G91/05, V69/05).

Eine Pauschalierung eines Kostenersatzes nach Z 2., 4. und 6. hat unter Beachtung der oben angeführten Punkte zu erfolgen.

Zu Z. 54 (§ 94 Abs. 5):

Siehe Erläuterungen zu § 26 Abs. 5 Z 7.

Zu Z. 55 (§ 98 Abs. 7):

Die NÖ Dienstrechte kennen keine generelle Frist zur Stellung eines Feststellungsantrages. Zur Erhöhung der Rechtssicherheit und Transparenz soll nunmehr eine Frist von sechs Monaten vorgesehen werden.

Zu Z. 56 (§ 100 Abs. 2):

Es soll klargestellt werden, dass Dienstreisen am Telearbeitsplatz, der zur eigenen Dienststelle gehört und nicht einen weiteren Standort der Dienststelle darstellt, beginnen und enden können und eine allfällige Außendienstverrichtung am Telearbeitsplatz genauso zu behandeln ist wie am Dienstort.

Zu Z. 57 (§ 130 Abs. 4):

Der Verweis auf den Anspruchszeitraum in Abs. 3 soll richtiggestellt werden.

Zu Z. 58 und 59 (§ 131 Abs. 1):

Mit dieser Änderung soll klar dargelegt werden, dass auch für Fahrten zwischen Wohnort und einem außerhalb des Wohnortes gelegenen Telearbeitsplatz und retour ein Fahrtkostenzuschuss bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen gebühren soll. Der Systematik entsprechend soll auch klargestellt werden, dass für Fahrten von einem Telearbeitsplatz zum Dienstort und retour ein Fahrtkostenzuschuss gebührt.

Zu Z. 60 (§ 132 Abs. 1):

Es soll ein redaktionelles Versehen bereinigt und (wie bereits in § 132a Abs. 1) eindeutig auf § 4 Abs. 1 APG verwiesen werden.

Zu Z. 61 und 62 (§ 134 Abs. 3 und 4):

Siehe Erläuterungen zu § 72 Abs. 1.

Zu Z. 63 (§ 153 Abs. 1):

Aufgrund der geplanten Änderungen in § 172 hat eine Anpassung zu erfolgen. Analog zur Bestimmung des § 264 Abs. 1 ASVG sollen Witwen und Witwer 60 % eines allfälligen besonderen Steigerungsbetrages (§ 172) erhalten.

Zu Z. 64 (§ 153 Abs. 4 Z 3 lit. a):

Aufgrund der geplanten Änderungen in § 172 hat eine Anpassung zu erfolgen. Wie auch bereits in § 153 Abs. 4 Z 2 lit. a vorgesehen, ist ein besonderer Steigerungsbetrag beim Einkommen nach Abs. 3 nicht miteinzuberechnen.

Zu Z. 65 (§ 158 Abs. 5 Z 3):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Waisenpension nicht nur bei verheirateten Kindern, sondern auch bei Kindern in einer eingetragenen Partnerschaft ruht, wenn die Einkünfte der Ehegatten oder der eingetragenen Partner zur Bestreitung des angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen.

Zu Z. 66 (§ 158 Abs. 7):

Aufgrund der geplanten Änderungen in § 172 hat eine Anpassung zu erfolgen. Waisen sollen wie Witwen und Witwer einen anteiligen Betrag des besonderen Steigerungsbetrages nach § 172 erhalten.

Zu Z. 67 (§ 159 Abs. 5):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die in Abs. 5 normierte 60 %-Grenze auch für einen allfälligen besonderen Steigerungsbetrag nach § 172 gilt.

Zu Z. 68 (§ 160):

Es erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich Begünstigungen für die Hinterbliebenen im Falle des Todes der beamteten Bediensteten. Wie auch bereits in den Erläuterungen zur Stammfassung des NÖ LBG ausgeführt, lehnt sich diese Bestimmung an den geltenden Bestimmungen der Dienstpragmatik der Landesbeamten an, nach welchen im Dienststand verstorbene beamtete Bedienstete grundsätzlich wie Dienstunfähige zu behandeln sind. Die Adaptierungen sollen dies klarer hervorbringen. Durch die Formulierung, dass § 148 sinngemäß zur Anwendung kommt, wird auch sichergestellt, dass § 148 Abs. 1 letzter Satz dahingehend anzuwenden ist, dass das Erfordernis betreffend Versehrtenrente aus

der Unfallversicherung der öffentlichen Bediensteten nicht zur Anwendung kommt (eine Versehrtenrente ist nach Ableben nicht mehr möglich).

Zu Z. 69 (§ 163):

Aufgrund der geplanten Änderungen in § 172 hat eine Anpassung zu erfolgen. Angehörige von abgängigen beamteten Bediensteten sollen analog zum Kinderzuschuss auch einen allfälligen besonderen Steigerungsbetrag nach § 172 erhalten, der ihnen gebühren würde, wenn die beamteten Bediensteten im Zeitpunkt des Abgängigwerdens gestorben wären.

Zu Z. 70 (§ 165 Abs. 5 Z 4):

Siehe Erläuterungen zu § 66 Abs. 6.

Zu Z. 71 (§ 168 Abs. 2):

Es erfolgt die Korrektur eines redaktionellen Versehens. § 149 Z 1 NÖ LBG sah in der Stammfassung vor, dass der Anspruch auf Pension durch den Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft oder der Staatsangehörigkeit im Sinne des § 83 erlischt. Das NÖ LBG in der aktuellen Fassung kennt jedoch keinen Anspruchsverlust aus diesem Grund mehr. Die Vorlage der Staatsbürgerschaft ist daher nicht mehr erforderlich.

Zu Z. 72 (§ 172):

Es erfolgt die Schließung einer Rechtslücke.

Mit BGBl. I Nr. 162/2015 wurde in § 308 Abs. 3a ASVG normiert, dass bei der Aufnahme in ein pensionsversicherungsfreies Dienstverhältnis auch die aufgewerteten Beiträge zur Höherversicherung zusammen mit dem Überweisungsbetrag nach § 308 Abs. 1a ASVG vom zuständigen Versicherungsträger an den Dienstgeber zu leisten sind. Aufgrund dieser Änderung soll im NÖ LBG – für diese mit dem Überweisungsbetrag geleisteten Beiträge zur Höherversicherung – ein dem ASVG nachgebildetes Rechtsinstitut geschaffen werden. Durch den neuen § 172 werden die vor dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis einbezahlten Beiträge zu den gleichen Konditionen wie im ASVG-System weiterbehandelt. So wird eine allfällige Schlechterstellung von Bediensteten verhindert.

Zu Z. 73 (§ 180 Abs. 1):

Die Mitglieder der Disziplinarkommission können derzeit bloß im Fall ihrer Verhinderung durch ein Ersatzmitglied vertreten werden. Eine solche Verhinderung ist insbesondere bei Krankheit, Urlaub und Befangenheit gegeben.

In Anlehnung an die Vertretungsregelung des § 4 NÖ Landesverwaltungsgerichtsgesetzes soll nunmehr darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen werden, dass das vorsitzende Mitglied der Disziplinarkommission durch ein Ersatzmitglied vertreten wird, wenn es wegen des Umfangs seiner Aufgaben an deren Erledigung innerhalb einer angemessenen Frist gehindert ist.

Zu Z. 74 (§ 182 Abs. 1):

Es soll künftig – im Gleichklang mit der Bundesrechtlage – auch nicht beamteten Bedienstete die Möglichkeit eröffnet werden, Mitglied der Disziplinarkommission zu sein.

Zu Z. 75 (§ 182 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu § 7 Abs. 4.

Zu Z. 76 (§ 189 Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu § 182 Abs. 1.

Zu Z. 77 (§ 194 Abs. 1):

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, kundgemacht mit BGBl. I Nr. 58/2019, wurde im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) die Verständigungspflicht in § 112 BDG dahingehend abgeändert, dass das Strafgericht die zuständige Dienstbehörde zum frühestmöglichen Zeitpunkt über die Verhängung der Untersuchungshaft oder vom Vorliegen einer rechtskräftigen Anklage zu verständigen hat. Bis zu dieser Novelle traf diese Verständigungspflicht die Staatsanwaltschaft und umfasst lediglich die rechtswirksame Anklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a BDG 1979 angeführten Delikts.

Analog zur Änderung auf Bundesebene soll auch § 194 Abs.1 dahingehend abgeändert werden, dass die Verständigungspflicht auf sämtliche Delikte und um die Verhängung der Untersuchungshaft ausgeweitet, sowie dass diese von der Staatsanwaltschaft auf die Strafgerichte übertragen wird.

Zu Z. 78 (§ 216 Z 5):

Da die durch dieses Landesgesetz umgesetzte Richtlinie durch eine neue Richtlinie ersetzt wurden, ist der Umsetzungshinweis entsprechend zu aktualisieren. Ein zusätzlicher Umsetzungsbedarf entsteht durch die neue Richtlinie nicht.

Zu Z. 79 (§ 217)

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung. Die Sammelverweisbestimmung des § 217 weist keine Bundesgesetze aus, zu denen im Fließtext des NÖ LBG lediglich Tatbestandsanknüpfungen bestehen.

Zu Z. 80 (§ 220 Abs. 7):

Durch diese Übergangsregelung wird geregelt, dass Vertragsbedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der gegenständlichen Novelle bereits einen Zuschuss gemäß § 80 Abs. 10 beziehen, diesen weiterhin in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 61/2020 bis zur Beendigung der für den Zuschuss maßgeblichen Dienstverhinderung, sprich bis zum Zeitpunkt eines neuerlichen Dienstantrittes oder bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses, erhalten. Bei einer neuerlichen Dienstverhinderung kommt in weiterer Folge die neue Zuschussregelung des § 80 Abs. 10 zur Anwendung.

Zu Artikel 2 (Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972):

Zu Z. 1 bis 4 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Z. 5 (§ 1 Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 55 (§ 98 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z. 6 und 7 (§ 7 Abs. 4 Z 2 und § 12 Abs. 1 lit. d):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 7 (§ 7 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 8 (§ 15 Abs. 2 lit. b):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 9 (§ 19a Abs. 5 Z 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 10 (§ 20):

Im Sinne der Deregulierung soll § 20 mit 1. Jänner 2022 entfallen. Aufgrund der einschränkenden Anwendbarkeit auf vor dem 1. Jänner 1957 geborene Beamte kann es ab diesem Zeitpunkt keine Anwendungsfälle mehr geben.

Zu Z. 11 (§ 22a Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 53 (§ 94 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 12 (§ 22a Abs. 5):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 13 (§ 25 Abs. 1 lit. b):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 41 (§ 86 Abs. 1 Z 3 NÖ LBG).

Zu Z. 14 (§ 25 Abs. 3)

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 42 (§ 86 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z. 15 (§ 26 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 14 (§ 27 Abs. 8 und 9 NÖ LBG).

Zu Z. 16 und 17 (§ 32 und § 32a):

Im Sinne einer Deregulierung und eines einheitlichen Dienstrechtes sollen die Bestimmungen über die Nebenbeschäftigung und Gutachten für die beamteten Bediensteten nach der DPL 1972 durch einen Verweis auf § 39 NÖ LBG zur Anwendung gelangen. Siehe auch Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 15 (§ 39 NÖ LBG). Da § 39 NÖ LBG auch die Regelungen hinsichtlich Gutachten beinhaltet hat § 32a zu entfallen.

Zu Z. 18 (§ 41 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 19 (§ 41 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 20 (§ 46 Abs. 8 NÖ LBG).

Zu Z. 20 (§ 43):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit für die beamteten Bediensteten im Anwendungsbereich der DPL 1972 durch einen Verweis auf § 48 NÖ LBG geregelt werden.

Siehe daher Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 23 (§ 48 NÖ LBG)

Zu Z. 21 (§ 44 Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 22 (§ 47 Abs. 5 NÖ LBG).

Zu Z. 22 (§ 44 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 23 (§ 44 Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 26 (§ 49 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 24 (§ 44b Abs. 1):

Da § 44a nunmehr inhaltlich auf § 50 NÖ LBG verweist, war der Verweis im § 44b Abs. 1 entsprechend anzupassen.

Zu Z. 25 (§ 50 Abs. 4):

Es erfolgt die Anpassung eines redaktionellen Versehens. Seit der Änderung der DPL 1972 mit LGBl. Nr. 3/2018 kennt die DPL 1972 auch Zulagen gemäß § 172 Abs. 4. § 50 Abs. 4 war daher entsprechend anzupassen.

Zu Z. 26 (§ 50 Abs. 6):

Es erfolgt die Anpassung eines redaktionellen Versehens. Wie bereits in den Erläuterungen zu Z 25 (§ 50 Abs. 4) ausgeführt, wurden mit LGBl. Nr. 3/2018 Zulagen gemäß § 172 Abs. 4 eingeführt. Bei den Zulagen gemäß § 172 Abs. 4 kann es sich auch um Zulagen handeln, die Bestandteil des Bezuges sind. Es ist daher das Zitat (§ 65) entsprechend anzupassen.

Zu Z. 27 (§ 52 Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 30 (§ 62 Abs. 2 NÖ LBG).

Zu Z. 28 (§ 52 Abs. 3):

Die gegenständliche Anpassung ist infolge der neuen Systematik der Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit (§ 48 NÖ LBG) erforderlich.

Zu Z. 29 (§ 54 Abs. 6 Z 1):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 30 (§ 54 Abs. 6 Z 2):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 7 (§ 7 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 31 (§ 54 Abs. 8):

Im Sinne der Deregulierung soll der Absatz entfallen, da es seit Einführung mit LGBl. 2200-5 (1975) keine praktischen Anwendungsfälle gegeben hat.

Zu Z. 32 (§ 61 Abs. 2):

Es wird ein fehlerhafter Verweis richtiggestellt.

Zu Z. 33 (§ 69 Abs. 1 Z 6):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei der Entschädigung für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag gemäß § 46 Abs. 6 NÖ LBG um eine Nebengebühr handelt.

Zu Z. 34 (§ 69 Abs. 3 lit. c):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass es sich bei der Entschädigung für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag gemäß § 46 Abs. 6 NÖ LBG um eine ruhegenußfähige Nebengebühr handelt.

Zu Z. 35 (§ 76 Abs. 5):

Im Sinne der Deregulierung soll der Absatz entfallen, da es seit Einführung mit LGBl. Nr. 367/1968 im Jahr 1968 und der Änderung im Jahr 1975 mit LGBl. 2200-5 keine Anwendungsfälle gegeben hat.

Zu Z. 36 (§ 80 Abs. 2 lit. c):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 37 (§ 81 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 38 (§ 72 Abs. 1 NÖ LBG).

Zu Z. 38 (§ 83 Abs. 5 lit c):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 65 (§ 158 Abs. 5 Z 3 NÖ LBG).

Zu Z. 39 (§ 91a Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 38 (§ 72 Abs. 1 NÖ LBG).

Zu Z. 40 (§ 95):

Mit LGBl. Nr. 3/2018 wurde ein neuer Abschnitt (10. Abschnitt: Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben) im NÖ LBG aufgenommen. Der 11. Abschnitt: Disziplinarrecht erhielt daher die neue Bezeichnung 12. Abschnitt. Der Verweis ist daher entsprechend richtigzustellen.

Zu Z. 41 (§ 172 Abs. 4):

Es soll eine sprachliche Anpassung an die sonst in § 172 als auch in § 26 Abs. 2 verwendete Begrifflichkeit erfolgen.

Zu Z. 42 (§ 181):

Da auch Bedienstete, die in eingetragenen Partnerschaften leben, die Möglichkeit zur gemeinsamen Annahme an Kindesstatt haben, soll die Bestimmung angepasst und auch Verweise auf Bestimmungen aufgenommen werden, die auf eine gemeinsame Annahme an Kindesstatt abstellen.

Zu Z. 43 (§ 182 Z 5):

Da die durch dieses Landesgesetz umgesetzte Richtlinie durch eine neue Richtlinie ersetzt wurden, ist der Umsetzungshinweis entsprechend zu aktualisieren. Ein zusätzlicher Umsetzungsbedarf ist nicht gegeben.

Zu Z. 44 (§ 185):

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung. Die Sammelverweisbestimmung des § 185 weist keine Bundesgesetze aus, zu denen im Fließtext der DPL 1972 lediglich Tatbestandsanknüpfungen bestehen.

Zu Z. 45 (§ 189 Abs. 12):

Siehe Erläuterungen zu § 20.

Zu Artikel 3 (Landes-Vertragsbedienstetengesetz):

Zu Z. 1 (§ 1 Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 55 (§ 98 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z. 2 (§ 10 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 14 (§ 27 Abs. 8 und 9 NÖ LBG).

Zu Z. 3 (§ 18):

Im Sinne einer Deregulierung und eines einheitlichen Dienstrechtes sollen die Bestimmungen über die Nebenbeschäftigung für die vertraglichen Bediensteten nach dem LVBG durch einen Verweis auf § 39 NÖ LBG zur Anwendung gelangen.

Siehe daher Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 15 (§ 39 NÖ LBG).

Zu Z. 4 (§ 25 Abs. 4):

Die gegenständliche Anpassung ist infolge der neuen Systematik der Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit (§ 48 NÖ LBG) erforderlich.

Zu Z. 5 (§ 26 Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 30 (§ 62 Abs. 2 NÖ LBG).

Zu Z. 6 (§ 40 Abs. 9):

Um eine systemkonforme Lösung zu erreichen, war es erforderlich den freiwillig gewährten Zuschuss für Vertragsbedienstete zu den laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an die Bestimmungen bezüglich der Ansprüche bei Dienstverhinderung (Abs. 1 und Abs. 2) anzugleichen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Vertragsbedienstete durch diese freiwillige Leistung über einen Anspruch in derselben Höhe wie vor Ablauf der Frist gemäß § 60 Abs. 1 lit. d verfügen. Da im Sozialrecht des Bundes zunehmend nach verschiedenen Versicherungsfällen differenziert wird (z.B. Schaffung des Versicherungsfalles der geminderten Arbeitsfähigkeit) und verschiedene dienstrechtliche Institute daran anknüpfen, soll mit dem Ersatz der Wortfolge „laufenden Geldleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung“ durch die Wortfolge „laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit“, eine Präzisierung erfolgen.

Zu Z. 7 (§ 43 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 8 (§ 43 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 20 (§ 46 Abs. 8 NÖ LBG).

Zu Z. 9 (§ 48):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit für die Vertragsbediensteten im Anwendungsbereich des LVBG durch einen Verweis auf § 48 NÖ LBG geregelt werden.

Siehe daher Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 23 (§ 48 NÖ LBG).

Zu Z. 10 (§ 49 Abs. 1):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 24 (§ 49 Abs. 1 NÖ LBG).

Zu Z. 11 (§ 49 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 12 (§ 49 Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 26 (§ 49 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 13 (§ 49b Abs. 1):

Da § 49a nunmehr inhaltlich auf § 50 NÖ LBG verweist, war der Verweis im § 49b Abs. 1 entsprechend anzupassen.

Zu Z. 14 (§ 49d Abs. 5 Z 5):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 15 (§ 54 Abs. 4):

Die vorgeschlagenen Sonderregeln für die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren waren in der Stammfassung des LVBG bereits sinngemäß enthalten. Mit der Neufassung des Abs. 4 durch LGBl. 2300-44 sind sie offenbar durch ein Redaktionsversehen entfallen. Um wieder eine Gleichbehandlung der

Vertragsbediensteten nach dem LVBG mit Bediensteten nach dem NÖ LBG und Beamten nach der DPL 1972 zu erreichen, sind die Sätze wieder anzufügen.

Zu Z. 16 (§ 60a Abs. 3 Z 3 lit. b):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 52 (§ 94 Abs. 3 Z 4 lit. b NÖ LBG).

Zu Z. 17 (§ 60a Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 53 (§ 94 Abs. 4 NÖ LBG).

Zu Z. 18 (§ 60a Abs. 5):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 13 (§ 26 Abs. 5 Z 7 NÖ LBG).

Zu Z. 19 (§ 61 Abs. 3):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 43 (§ 88 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z. 20 (§ 63 Abs. 2 lit. e):

Durch die Ergänzung der bisherigen drei Verbotstatbestände der Nebenbeschäftigungsbestimmung (§ 18) um drei weitere Verbotsnormen ist der Gesetzeswortlaut des Entlassungsgrundes bei Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung zu adaptieren.

Mit dem Passus „trotz Weisung gemäß § 18 in Verbindung mit § 39 Abs. 6 NÖ LBG“ soll nunmehr klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden, dass eine unzulässige Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit von der Dienstbehörde zu jeder Zeit mit schriftlicher Weisung untersagt werden kann.

Siehe auch Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 44 (§ 90 Abs. 2 Z 5 NÖ LBG).

Zu Z. 21 (§ 63 Abs. 2):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 45 (§ 90 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z. 22 (§ 63 Abs. 3):

Um in der Frage der Beendigung des Dienstverhältnisses nach strafgerichtlicher Verurteilung eine Gleichstellung mit Bediensteten nach der DPL 1972 und dem NÖ LBG

zu erreichen, soll statt auf § 27 StGB nun auch auf § 25 Abs. 1 lit. b DPL 1972 verwiesen werden.

Zu Z. 23 (§ 63 Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 46 (§ 90 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z. 24 (§ 63 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 42 (§ 86 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z. 25 (§ 71 Abs. 18):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z. 80 (§ 220 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z. 26 (§ 72 Z 12 und 13):

Es erfolgt eine Anpassung der umgesetzten EU-Richtlinien. Ein zusätzlicher Umsetzungs- bzw. Anpassungsbedarf durch diese Richtlinien ist nicht gegeben.

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, LGBl. 2100, der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200 und des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl. 2300, der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Mag. M i k l – L e i t n e r
Landeshauptfrau