

LAD2-GVN-259/007-2021

SYNOPSIS

zur Dienstrechts-Novelle 2021

NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) und Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)

Der Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2021 wurde an nachstehende Stellen zur Begutachtung versendet:

1. Bundeskanzleramt, Sektion V Verfassungsdienst
2. Volksanwaltschaft
3. alle Ämter der Landesregierungen
4. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
5. Österreichischer Gemeindebund, Verband sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in NÖ
6. Österreichischer Städtebund - Landesgruppe NÖ
7. Landes-Landwirtschaftskammer
8. Wirtschaftskammer Niederösterreich
9. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
10. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Niederösterreich
11. Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten
12. Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
13. NÖ Landesgesundheitsagentur
14. NÖ Gleichbehandlungskommission
15. NÖ Monitoringausschuss
16. Disziplinarkommission
17. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich
18. Abteilung Landesamtsdirektion - Verfassungsdienst
19. Abteilung Personalangelegenheiten B
20. Abteilung Finanzen
21. Abteilung Gemeinden
22. Interessenvertretung der NÖ Familien
23. Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute

Eingehende Stellungnahmen:

1. Bundeskanzleramt, Sektion V Verfassungsdienst
2. Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
3. Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst
4. NÖ Landesgesundheitsagentur
5. Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
6. Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute
7. NÖ Gleichbehandlungskommission
8. NÖ Monitoringausschuss
9. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
10. Wirtschaftskammer Niederösterreich
11. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Nachfolgender Entwurf wurde einem Begutachtungsverfahren unterzogen:

„Der Landtag von Niederösterreich hat am beschlossen:

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)

Inhaltsverzeichnis

- Artikel 1 Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG)
- Artikel 2 Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)
- Artikel 3 Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG)

Artikel 1

Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG)

Das NÖ Landes-Bedienstetengesetz, LGBl. 2100, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 48 Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit“ durch die Wortfolge „§ 48 Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit“ ersetzt.
2. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 55 Krankenfürsorge“ durch die Wortfolge „§ 55 Vorsorge für den Krankheitsfall“ ersetzt.
3. Im Inhaltsverzeichnis entfällt die Wortfolge „§ 74 Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche“.

4. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 172 Erlassung von Verordnungen“ durch die Wortfolge „§ 172 Höherversicherung Pension“ ersetzt.
5. § 1 Abs. 1 lautet:

„(1) Dieses Gesetz ist – sofern in § 73 oder nachstehend nichts anderes bestimmt wird – auf die privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zum Land Niederösterreich anzuwenden; soweit dieses Gesetz die Bediensteten nach der Art ihres Dienstverhältnisses unterscheidet, werden sie als vertragliche Bedienstete (Vertragsbedienstete) und beamtete Bedienstete, sonst als Bedienstete bezeichnet.“
6. Im § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Durchführungsverordnungen zu diesem Gesetz darf rückwirkende Kraft beigelegt werden.“
7. § 7 Abs. 4 lautet:

„(4) Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, oder die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl. Nr. 574/1983, oder einer allgemeinen öffentlichen Dienstverpflichtung (einschließlich der zur Wiederherstellung der Gesundheit erforderlichen Zeit) sind zu berücksichtigen.“
8. Im § 7 Abs. 10 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Dieser Antrag kann nur gleichzeitig mit dem Antrag auf Zuordnung zu einer Verwendung, für die gemäß Abs. 2 Z 1 ein höheres Höchstausmaß vorgesehen ist, gestellt werden.“
9. § 15 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Wirkung des Abs. 5 tritt während eines Disziplinarverfahrens und bis zu sechs Monate nach dem Abschluss des Verfahrens in der Disziplinarangelegenheit vor der Disziplinarbehörde, dem NÖ Landesverwaltungsgericht, dem Verfassungsgerichtshof oder dem

Verwaltungsgerichtshof nicht ein; diese Frist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung an die Dienstbehörde.

Weiters tritt die Wirkung des Abs. 5 ab dem Ausspruch einer Kündigung gemäß Abs. 2 nicht ein. Die Wirkung des Abs. 5 tritt in diesem Fall erst ein, wenn die Kündigung mit Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtes, des Verfassungsgerichtshofes oder des Verwaltungsgerichtshofes aufgehoben wurde und gegen diese Entscheidung kein Rechtsmittel erhoben wurde bzw. erhoben werden kann.“

10. § 16 Abs. 3 dritter Satz lautet:

„Auf die festgesetzte Dauer sind die gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 berücksichtigten Zeiten mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubes anzurechnen.“

11. Im § 19 Abs. 4 tritt anstelle des Zitates „Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr.

305/1990,“ das Zitat „WG 2001“ und anstelle des Zitates „Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986“ das Zitat „ZDG“.

12. § 26 Abs. 5 Z 7 lautet:

„7. ein Beschäftigungsverbot nach dem NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039, oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen,“

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

„(8) Auf Ersuchen der Bediensteten ist Telearbeit mittels Weisung befristet an einer anderen Örtlichkeit (Telearbeitsplatz) zulässig, soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ohne dass dadurch der Dienstort und die eigene Dienststelle der Bediensteten geändert werden. Telearbeit kann jederzeit beendet werden, wenn eine der Anordnung von Telearbeit zugrundeliegende Voraussetzung entfällt, im Falle eines Ersuchens auf vorzeitige Beendigung ist diese zu widerrufen.

(9) Im Falle einer Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe kann den Bediensteten auch ohne Ersuchen mittels Weisung Telearbeit im Sinne des Abs. 8 zeitlich befristet angeordnet werden, soweit dies aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten

ist und den Bediensteten die dafür erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt oder ein angemessener Kostenersatz für den Einsatz eigener Informations- und Kommunikationstechnik gewährt wird.“

14. § 39 lautet:

„§ 39

Nebenbeschäftigung, Gutachten

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

(2) Bediensteten ist es untersagt eine Nebenbeschäftigung auszuüben, die

1. sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert,
2. die Vermutung einer Befangenheit hervorruft,
3. für sie eine zusätzliche Belastung schafft, durch die eine Beeinträchtigung der vollen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit im Dienst zu erwarten ist,
4. dem Grund der gewährten Teilzeitbeschäftigung oder des gewährten Sonderurlaubes widerspricht,
5. dem Anstand widerstreitet oder
6. sonstige wesentliche Interessen des Landes Niederösterreich gefährdet.

(3) Die dienstliche Tätigkeit hat Vorrang gegenüber einer Nebenbeschäftigung.

(4) Die Bediensteten haben der Dienstbehörde jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen unverzüglich zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt.

(5) Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts ist jedenfalls zu melden.

(6) Die beabsichtigte wie auch die bereits aufgenommene Ausübung einer aus Gründen des Abs. 2 unzulässigen Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit im Sinne des Abs. 5 kann von der Dienstbehörde zu jeder Zeit mit schriftlicher Weisung untersagt werden.

(7) Bedienstete bedürfen für die außergerichtliche Abgabe eines Sachverständigengutachtens über Angelegenheiten, die mit ihren dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, der Genehmigung der Dienstbehörde. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn nach Gegenstand oder Zweck des Gutachtens dienstliche Interessen gefährdet werden.“

15. Im § 41 Abs. 1 Z 1 entfällt die Wortfolge „auf Antrag“.

16. § 46 Abs. 6 zweiter Satz lautet:

„Darf der persönliche Feiertag gemäß Abs. 5 aus dienstlichen Gründen nicht angetreten werden, so besteht neben dem Anspruch auf Bezüge für diesen Tag ein zusätzlicher Anspruch auf Entschädigung pro tatsächlich geleisteter Dienststunde von 0,577 % des Dienstbezuges, womit das Recht gemäß Abs. 5 3. Satz konsumiert ist.“

17. § 46 Abs. 7 dritter Satz lautet:

„Bei Bediensteten, 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 Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 (NÖ VKUG 2000), LGBl. 2050, oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen oder einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes gemäß § 49 Abs. 4 in Anspruch genommen haben, verschiebt sich der Verfallstermin um den Zeitraum dieses Karenz- bzw. Sonderurlaubes.“

18. Im § 46 erhält der bisherige Abs. 8 die Bezeichnung Abs. 9.

19. § 46 Abs. 8 (neu) lautet:

„(8) Die Dienststellenleitung hat im Falle eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 7 rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich darauf hinzuwirken, dass die Bediensteten den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen. Hat die Dienststellenleitung es unterlassen, in diesem Sinn auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes hinzuwirken, tritt der Verfall gemäß Abs. 7 nicht ein.“

20. Im § 47 Abs. 2 wird der Klammerausdruck samt Klammern durch die Wortfolge „im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970,“ ersetzt.

21. Im § 47 Abs. 5 wird das Wort „Fortbildungsveranstaltungen“ durch die Wortfolge „Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen“ ersetzt.

22. § 48 lautet:

„§ 48

Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit

(1) Eine Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit (medizinische Rehabilitation) während aufrechter Dienstfähigkeit oder zur Erhaltung der Gesundheit (Kur), deren Kosten ein Sozialversicherungsträger, bei dem aus diesem Dienstverhältnis ein Versicherungsverhältnis besteht, oder der Bund auf Grund einer Bewilligung des Sozialministeriumservice ganz oder teilweise trägt, ist auf Antrag zu bewilligen, wenn kein Widerspruch zu Abs. 2 besteht. Im Falle der Bewilligung einer Kur ist diese zur Hälfte, höchstens jedoch im Ausmaß von zwei Wochen, auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Von der halben Anrechnung ist jedoch Abstand zu nehmen, wenn

1. eine Kur erstmalig während des Dienstverhältnisses in Anspruch genommen wird oder die letzte Kur ohne eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub mehr als drei Jahre zurückliegt oder
2. die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten (§ 57) feststeht.

(2) Bei der zeitlichen Einteilung von Kuren und medizinischen Rehabilitationen während aufrechter Dienstfähigkeit ist auf dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen.“

23. § 49 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Für einen im dienstlichen Interesse gelegenen Sonderurlaub zur Aus- oder Weiterbildung können die hierfür nachgewiesenen Kosten ganz oder teilweise ersetzt werden.“

24. § 49 Abs. 3 lautet:

„(3) Sonderurlaube unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaube), auf deren Gewährung gemäß §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder gemäß §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder gemäß gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen ein Rechtsanspruch besteht, bleiben für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam.“

25. Im § 49 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „gemäß Abs. 3“.

26. § 52 Abs. 2 Z 2 lit. b lautet:

„b) Mitglied der Europäischen Kommission“

27. § 57 lautet:

„§ 57

Begünstigte Behinderte

(1) Für im Zeitpunkt der Aufnahme in den Landesdienst begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 BEinstG kann das Gehalt je nach der im Zeitpunkt der Aufnahme in den Landesdienst höchsten erfolgreich abgeschlossenen Vorbildung für Absolventen

- eines Vollstudiums an einer hochschulischen postsekundären Bildungseinrichtung in der Gehaltsklasse 11,

- einer Reifeprüfung nach dem Lehrplan einer höheren Schule in der Gehaltsklasse 8,
- einer berufsbildenden Fachschule oder einer Lehrabschlussprüfung in der Gehaltsklasse 5,
- in allen übrigen Fällen in der Gehaltsklasse 1

dem Stichtag entsprechend vereinbart oder auf schriftlichen Antrag festgesetzt werden.

(2) Die Anwendung von Abs. 1 kann jederzeit durch die Bediensteten beendet und dadurch das Gehalt nach diesem Gesetz festgesetzt werden, wenn

1. ein Antrag auf Zuordnung in eine entsprechende Verwendung gestellt wird,
2. die allgemeinen (§ 8) und die besonderen (§ 9) Aufnahmebedingungen der beantragten Verwendung erfüllt werden und
3. ein freier Dienstposten der jeweiligen beantragten Verwendung vorliegt.

Gemäß Abs. 1 zurückgelegte Zeiten sind auf die Mindestdauer gemäß § 16 (Einstiegslaufbahn, Einstiegsphase) anzurechnen.

(3) Bei der Beurteilung der Bediensteten (§ 58) ist auf in den Beurteilungszeitraum gefallene Zeiten einer Entlohnung gemäß Abs. 1 Bedacht zu nehmen.

(4) Bedienstete, die erst nach ihrer Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte gemäß Abs. 1 anerkannt werden, können im Falle der Feststellung ihrer dauernden Dienstunfähigkeit die Anwendung des Abs. 1 schriftlich beantragen. Die Dienstbehörde kann diesen Antrag bewilligen, sofern eine Tätigkeit zugewiesen werden kann, die der durch die Behinderung entsprechend eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht. Abs. 2 gilt sinngemäß.“

28. § 60 Abs. 8 lautet:

„(8) Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche sind Reisegebühren (§ 99), der Fahrtkostenzuschuss (§ 130f), Aufwandsentschädigungen (§ 75), Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen (§ 76),

Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag (§ 46 Abs. 6), Jubiläumsbelohnungen (§ 65 Abs. 3) und Entschädigungen für vorübergehende Einsätze (§ 67 Abs. 4).“

29. Im § 62 Abs. 2 wird die Wortfolge „(elektronischer Bezugszettel)“ durch die Wortfolge „(elektronischer Bezugsnachweis)“ ersetzt.

30. § 63 Abs. 2 dritter Satz lautet:

„Die beamteten Bediensteten haben auch von den Überstundenentschädigungen und Sonn- und Feiertagsvergütungen nach § 76, den pauschalen Abgeltungen für Vertretungen von Dienststellenleitungen nach § 67 Abs. 5, den Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag nach § 46 Abs. 6 und den Entschädigungen für vorübergehende Einsätze nach § 67 Abs. 4 den Pensionsbeitrag in der im 1. Satz angeführten Höhe zu entrichten.“

31. § 63 Abs. 5 Z 1 lautet:

„1. eines Karenzurlaubs nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen oder wegen Familienhospizfreistellung nach § 51 Abs. 1 Z 2 oder wegen Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 51a oder“

32. Im § 65 Abs. 7 tritt anstelle des Zitates „§ 87 Abs. 1 Z 5 und 6 und Abs. 2“ das Zitat „§ 87 Abs. 1 Z 5 und 6, Abs. 2 oder Abs. 3“.

33. Im § 66 Abs. 6 entfällt der letzte Satz.

34. § 67 Abs. 4 lautet:

„(4) Bedienstete in einem vorübergehenden Einsatz gemäß § 27 Abs. 3, die einer Verwendung einer höheren Gehaltsklasse als jener der eigenen Verwendung entspricht, haben ab dem 31. Kalendertag eines derartigen, ununterbrochenen Einsatzes Anspruch auf eine Entschädigung im Ausmaß

von 50 %, ab dem 61. Kalendertag im Ausmaß von 100 % der Differenz auf das ihrer Gehaltsstufe entsprechende Gehalt in der höheren Gehaltsklasse. Dabei gelten vorübergehende Einsätze für Aufgaben desselben Dienstpostens auch dann als ununterbrochen, wenn sich an einen mehr als 60-tägigen Einsatz ein neuerlicher Einsatz mit einer Unterbrechung von weniger als vier Wochen anschließt.“

35. Im § 68 Abs. 1 tritt anstelle des Zitates „§ 72 Abs. 5“ das Zitat „§ 72 Abs. 6“.

36. § 68 Abs. 3 lautet:

„(3) Bei Anwendung des Abs. 1 auf (Hinterbliebenen-) Pensionen sind eine allfällige Ergänzungszulage (§ 165) und ein besonderer Steigerungsbetrag (§ 172) zu berücksichtigen.“

37. § 72 Abs. 1 lautet:

„(1) Ein Kinderzuschuss gebührt monatlich – soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird:

- eigene Kinder,
- Wahlkinder oder
- sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt der jeweiligen Bediensteten angehören und diese überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommen.“

38. § 74 entfällt.

39. § 80 Abs. 10 lautet:

„(10) Den Vertragsbediensteten gebührt nach Ablauf der Frist gemäß § 87 Abs. 1 Z 5 auf die Dauer der Dienstverhinderung ein Zuschuss zu den laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesen und

80 % der im Abs. 1 genannten Leistungen. Dieser Zuschuss darf 20 % der im Abs. 1 genannten Leistungen nicht übersteigen.“

40. Im § 86 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. aus dem privatrechtlichen oder aus dem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wer durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer Vorsatzdelikte

- a) zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, wenn die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
- b) zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, wenn die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
- c) in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher eingewiesen wurde;“

41. Im § 86 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Das Strafgericht hat die Dienstbehörde umgehend vom Beginn und Ende eines Strafverfahrens gegen Bedienstete zu verständigen.“

42. § 88 Abs. 3 lautet:

„(3) Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Kündigung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist nicht angefochtene Kündigung ist rechtswirksam und führt zum Ausschluss einer Entschädigung nach § 92 Abs. 2.“

43. § 90 Abs. 2 Z 5 lautet:

„5. die eine unzulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 39 ausüben und diese Beschäftigung trotz Weisung gemäß § 39 Abs. 6 nicht aufgeben;“

44. § 90 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Diese Frist wird in jedem Fall durch die Einleitung von Ermittlungen zum Sachverhalt bis zu dessen Feststellung, im Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. 2001, zusätzlich durch die Einleitung von Verhandlungen bis zur Herstellung des Einvernehmens gemäß § 13 Abs. 2 lit. g in Verbindung mit § 15 NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. 2001, unterbrochen.“

45. § 90 Abs. 7 lautet:

„(7) Eine Entlassung nach Abs. 2 kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Entlassung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist nicht angefochtene Entlassung ist rechtswirksam und führt zum Ausschluss einer Entschädigung nach § 92 Abs. 2.“

46. § 94 Abs. 3 Z 4 lit. b lautet:

„b) eines allein oder gemeinsam mit dem Ehegatten oder eingetragenen Partner an Kindesstatt angenommenen Kindes oder“

47. Im § 94 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Die Kosten nach Z 2., 4. und 6. können pauschaliert werden.“

48. § 94 Abs. 5 lautet:

„(5) Bei der Berechnung der Frist nach Abs. 3 Z 1 sind Zeiten eines Karenz- oder Sonderurlaubs unter Entfall der Bezüge, mit Ausnahme eines Karenzurlaubs nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen, nicht zu berücksichtigen.“

49. Im § 98 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Feststellungsanträge nach diesem Gesetz sind, wenn dieses Gesetz nichts anderes regelt, binnen sechs Monaten nach dem verfahrensauslösenden Ereignis zu stellen.“

50. § 100 Abs. 2 lautet:

„(2) Sofern die Dienstreise nicht von der Wohnung der Bediensteten aus angetreten oder dort beendet wird, gilt als Ausgangs- oder Endpunkt der Dienstreise die Dienststelle, der die Bediensteten zugewiesen sind, oder der Telearbeitsplatz. Wird die Dienstreise von der Wohnung der Bediensteten aus angetreten oder dort beendet, gilt als Ausgangs- oder Endpunkt der Dienstreise das Ortszentrum des Wohnortes (für in Wien wohnende

Bedienstete: das Bezirkszentrum). Für den Telearbeitsplatz gilt § 114 sinngemäß.“

51. Im § 130 Abs. 4 tritt anstelle des Zitates „Abs. 2“ das Zitat „Abs. 3“.

52. Im § 131 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „zum Dienstort,“ das Wort „Telearbeitsplatz,“ eingefügt.

53. Im § 131 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Weiters gebührt für Fahrten von einem Telearbeitsplatz zum Dienstort und retour ein Fahrtkostenzuschuss.“

54. Im § 132 Abs. 1 wird nach dem Zitat „§ 4 Abs. 1“ das Wort „APG“ eingefügt.

55. § 134 Abs. 3 lautet:

„(3) Kinder sind

- die eigenen Kinder,
- die Wahlkinder und
- die Stiefkinder.“

56. Im § 134 Abs. 4 entfällt das Wort „eigenes“.

57. Im § 153 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Bei der Bemessung der Witwen- und Witwerpension haben Kinderzuschüsse sowie ein besonderer Steigerungsbetrag (§ 172) außer Ansatz zu bleiben. Zu der so bemessenen Witwen- und Witwerpension sind 60 % des besonderen Steigerungsbetrages (§ 172) zuzuschlagen.“

58. § 153 Abs. 4 Z 3 lit. a lautet:

„a) dieses Gesetzes (mit Ausnahme des Kinderzuschusses und eines besonderen Steigerungsbetrages zur Höherversicherung § 172),“

59. § 158 Abs. 5 Z 3 lautet:

„3. verheiratet sind oder in einer eingetragenen Partnerschaft leben und die Einkünfte der Ehegatten oder eingetragenen Partner zur Bestreitung des angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen.“

60. § 158 Abs. 7 lautet:

„(7) Die Waisenpension beträgt

1. für jede Halbwaise 24 %,

2. für jede Vollwaise 36 %

der Pension und eines allfälligen besonderen Steigerungsbetrages (§ 172), die den verstorbenen beamteten Bediensteten am Sterbetag gebührt hat oder gebührt hätte.“

61. Im § 159 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt auch sinngemäß für einen allfälligen besonderen Steigerungsbetrag (§ 172).“

62. § 160 lautet:

„§ 160

Begünstigungen für die Hinterbliebenen im Falle des Todes der beamteten Bediensteten

Sind beamtete Bedienstete im Dienststand gestorben, dann sind die Hinterbliebenen so zu behandeln, als ob § 148 sinngemäß auf den beamteten Bediensteten anzuwenden gewesen wäre.“

63. Im § 163 wird nach jeder Wortfolge „eines allfälligen Kinderzuschusses“ die Wortfolge „und eines allfälligen besonderen Steigerungsbetrages (§ 172)“ eingefügt.

64. Im § 165 Abs. 5 entfällt die Z 4.

65. Im § 168 Abs. 2 erster Satz entfällt die Wortfolge „, die Eigen-Pensionsempfänger auch den Nachweis über den unveränderten Besitz jener

Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit, die eine Voraussetzung für den Anspruch auf Pension darstellt (§ 149),“.

66. § 172 lautet:

**„§ 172
Höherversicherung Pension**

(1) Für Beiträge zur Höherversicherung, die aufgrund des § 308 Abs. 3a ASVG an das Land Niederösterreich überwiesen wurden, ist ein besonderer Steigerungsbetrag zu gewähren. Die Höhe des besonderen Steigerungsbetrages errechnet sich bei der Pension von Eigen-Pensionsempfängern nach Maßgabe des Abs. 2 und 3.

(2) Für die Bemessung des besonderen Steigerungsbetrages sind Beiträge zur Höherversicherung mit dem ihrer zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktor nach §§ 108a iVm 108c ASVG aufzuwerten und mit einem Faktor zu vervielfachen. Dieser Faktor ergibt sich aus der Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Festsetzung der Faktoren für die Bemessung des besonderen Steigerungsbetrages, BGBl. II Nr. 64/2016. Auf Beiträge zur Höherversicherung, die vor dem 1. April 2016 entrichtet wurden, ist die Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 17. Dezember 1985 über die Festsetzung der Faktoren für die Bemessung des besonderen Steigerungsbetrages bzw. der Höherversicherungspension in der Pensionsversicherung, BGBl. Nr. 577/1985, anzuwenden.

(3) Der monatlich gebührende besondere Steigerungsbetrag ist die Summe der nach Maßgabe des Abs. 2 berechneten Beträge für die jeweiligen Kalenderjahre, in denen Beiträge zur Höherversicherung geleistet wurden.“

67. Im § 180 Abs. 1 wird nach dem dritten Satz folgender Satz eingefügt:

„Das vorsitzende Mitglied wird überdies durch ein Ersatzmitglied vertreten, wenn es wegen des Umfangs seiner Aufgaben an deren Erledigung innerhalb einer angemessenen Frist gehindert ist.“

68. Im § 182 Abs. 1 lautet:

„(1) Zu Mitgliedern der Disziplinarkommission dürfen nur Bedienstete des Dienststandes nach diesem Gesetz und der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), LGBl. 2200, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist, sowie dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), LGBl. 2300, bestellt werden.“

69. Im § 182 Abs. 3 tritt anstelle des Zitates „Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305/1990,“ das Zitat „WG 2001“ und anstelle des Zitates „Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986“ das Zitat „ZDG“.

70. Im § 189 Abs. 2 entfällt das Wort „beamtete“.

71. § 194 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Das Strafgericht hat das Amt der NÖ Landesregierung umgehend über die Verhängung der Untersuchungshaft oder vom Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage gegen beamtete Bedienstete zu verständigen.“

72. § 216 Z 5 lautet:

„5. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABI.Nr. L 68 vom 18. März 2010, S. 13.“

73. § 217 lautet:

„§ 217 Verweisungen

Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004 i.d.F. BGBl. I Nr. 158/2020

2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.F. BGBl. I Nr. 35/2021
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 58/2018
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
5. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 i.d.F. BGBl. I Nr. 135/2020
6. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG), BGBl. Nr. 29/1984 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
7. Gebührenanspruchsgesetz (GebAG), BGBl. Nr. 136/1975 i.d.F. BGBl. I Nr. 135/2020
8. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
9. Pensionsgesetz 1965 (PG 1965), BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
10. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 118/2020
11. Zustellgesetz (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982 i.d.F. BGBl. I Nr. 42/2020
12. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 131/2020“

74. Im § 220 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Auf Vertragsbedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX einen Zuschuss gemäß § 80 Abs. 10 erhalten, ist bis zum Ende der für den Zuschuss maßgeblichen Dienstverhinderung § 80 Abs. 10 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 61/2020 weiterhin anzuwenden.“

Artikel 2

Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)

Die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis entfällt die Wortfolge „§ 20 Zeitlicher Ruhestand“.
2. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 32 Nebenbeschäftigung“ durch die Wortfolge „§ 32 Nebenbeschäftigung, Gutachten“ ersetzt.
3. Im Inhaltsverzeichnis entfällt die Wortfolge „§ 32a Gutachten“.
4. Im Inhaltsverzeichnis wird die Wortfolge „§ 43 Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit“ durch die Wortfolge „§ 43 Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit“ ersetzt.
5. Im § 1 wird folgender Abs. 6 angefügt:
„(6) § 98 Abs. 7 des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG), LGBl. 2100, findet auf Beamte nach diesem Gesetz sinngemäße Anwendung.“
6. § 7 Abs. 4 Z 2 lautet:
„2. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, oder die Zeit der Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, BGBl. Nr. 574/1983, oder einer allgemeinen öffentlichen Dienstverpflichtung (einschließlich der zur Wiederherstellung der Gesundheit erforderlichen Zeit).“
7. Im § 12 Abs. 1 lit. d tritt anstelle des Zitates „Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305/1990 in der Fassung BGBl. I Nr. 30/1998“ das Zitat „WG 2001“.
8. § 15 Abs. 2 lit. b lautet:
„b) soweit es sich um Zeiträume eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutzgesetzes, LGBl. 2039, oder nach den §§ 3 bis 9

und 13 des NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetzes 2000 (NÖ VKUG 2000), LGBl. 2050, oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Bestimmungen handelt, die für den Ruhe-(Versorgungs-)genuß angerechnet worden sind,“

9. § 19a Abs. 5 Z 6 lautet:

„6. ein Beschäftigungsverbot nach dem NÖ Mutterschutz-Landesgesetz oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen,“

10. § 20 entfällt.

11. Im § 22a Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Die Kosten nach Z 2., 4. und 6. können pauschaliert werden.“

12. § 22a Abs. 5 lautet:

„(5) Bei der Berechnung der Frist nach Abs. 3 Z 1 sind Zeiten eines Karenz- oder Sonderurlaubes, mit Ausnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen, nicht zu berücksichtigen.“

13. § 25 Abs. 1 lit. b lautet:

„b) aus dem aktiven Dienstverhältnis, wenn er durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer Vorsatzdelikte

1. zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, wenn die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
2. zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, wenn die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
3. in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher eingewiesen wurde;“

14. Im § 25 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Das Strafgericht hat die Dienstbehörde umgehend vom Beginn und Ende eines Strafverfahrens gegen Beamte zu verständigen.“

15. Im § 26 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die Bestimmungen des § 27 Abs. 8 und 9 NÖ LBG über die Telearbeit finden auf Beamte nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

16. § 32 lautet:

„§ 32

Nebenbeschäftigung, Gutachten

Die Bestimmungen des § 39 NÖ LBG über die Nebenbeschäftigung sowie die außergerichtliche Abgabe von Sachverständigengutachten, finden auf Beamte nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

17. § 32a entfällt.

18. § 41 Abs. 7 dritter Satz lautet:

„Beim Beamten, der einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen hat, oder einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes gemäß § 44 Abs. 4, verschiebt sich der Verfallstermin um den Zeitraum dieses Karenz- bzw. Sonderurlaubes.“

19. Im § 41 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Die Bestimmung des § 46 Abs. 8 NÖ LBG findet auf Beamte nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

20. § 43 lautet:

„§ 43

Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit

Die Bestimmungen des § 48 NÖ LBG über die Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit finden auf Beamte nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

21. § 44 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Für einen im dienstlichen Interesse gelegenen Sonderurlaub zur Aus- oder Weiterbildung können die hierfür nachgewiesenen Kosten ganz oder teilweise ersetzt werden.“

22. § 44 Abs. 3 lautet:

„(3) Sonderurlaube unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaube), auf deren Gewährung gemäß §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder gemäß §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder gemäß gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen ein Rechtsanspruch besteht, bleiben für alle Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll wirksam.“

23. Im § 44 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „gemäß Abs. 3“.

24. Im § 44b Abs. 1 tritt anstelle des Zitates „§ 44a Abs. 2“ das Zitat „§ 50 Abs. 2 NÖ LBG“.

25. § 50 Abs. 4 lautet:

„(4) Ausgleichszulagen sind Zulagen zur Abgeltung der auf Grund einer Versetzung, Dienstzuteilung oder anderen Verwendung niedrigeren Nebengebühren (§ 26), eines auf Grund der Überstellung niedrigeren Gehaltes (§ 65) und auf Grund einer Zuweisung eines anderen Aufgabenkreises an Dienstleistungen (§ 172 Abs. 4).“

26. Im § 50 Abs. 6 tritt anstelle des Zitates „(§ 65)“ das Zitat „(§§ 65 und 172 Abs. 4 sofern für Bezugsbestandteile gebührt)“.

27. Im § 52 Abs. 2 wird die Wortfolge „elektronischer Bezugszettel“ durch die Wortfolge „elektronischer Bezugsnachweis“ ersetzt.

28. § 54 Abs. 6 Z 1 lautet:

„1. Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder

nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Bestimmungen oder wegen Familienhospizfreistellung nach § 44b Abs. 1 Z 2 oder wegen Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 44c oder“

29. Im § 54 Abs. 6 Z 2 tritt anstelle des Zitates „Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305/1990 in der Fassung BGBl. I Nr. 30/1998,“ das Zitat „WG 2001“ und anstelle des Zitates „Zivildienstgesetz 1986, BGBl. Nr. 679/1986 in der Fassung BGBl. Nr. 29/1998,“ das Zitat „ZDG“.

30. § 54 Abs. 8 entfällt.

31. Im § 61 Abs. 2 tritt anstelle des Zitates „Abs. 1 zweiter Satz“ das Zitat „Abs. 1 dritter Satz“.

32. Im § 69 Abs. 1 wird in der Z 5 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 6 angefügt:

„6. Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag (§ 46 Abs. 6 NÖ LBG).“

33. Im § 69 Abs. 3 wird folgende lit. c angefügt:

„c) Entschädigungen für den aus dienstlichen Gründen nicht angetretenen persönlichen Feiertag (§ 46 Abs. 6 NÖ LBG).“

34. § 76 Abs. 5 entfällt.

35. Im § 80 Abs. 2 lit. c wird das Zitat „NÖ Vater- Karenzurlaubsgesetzes 2000“ durch das Zitat „NÖ VKUG 2000“ ersetzt.

36. § 81 Abs. 3 lautet:

„(3) Kinder sind

- die eigenen Kinder,
- die Wahlkinder und
- die Stiefkinder.“

37. § 83 Abs. 5 lit c lautet:

„c) verheiratet ist oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebt und die Einkünfte der Ehegatten oder eingetragenen Partner zur Bestreitung des angemessenen Lebensunterhaltes ausreichen.“

38. § 91a Abs. 2 lautet:

„(2) Als Kinder (Abs. 1) gelten eigene Kinder, Wahl-, Stiefkinder und Pflegekinder, wenn die Übernahme in unentgeltliche Pflege nach dem 31. Dezember 1987 erfolgt ist.“

39. Im § 95 wird die Zahl „11.“ durch die Zahl „12.“ ersetzt.

40. Im § 172 Abs. 4 wird das Wort „Arbeitskreis“ durch das Wort „Aufgabenkreis“ ersetzt.

41. § 181 lautet:

„§ 181

Eingetragene Partnerschaften

Folgende Bestimmungen dieses Gesetzes sind auf eingetragene Partner von Beamten, auf eingetragene Partnerschaften und infolge deren Begründung und Auflösung nach dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG) sinngemäß anzuwenden: §§ 15, 22a Abs. 3 Z 2, 49 Abs. 7 und 9, 50 Abs. 9, 55, 80 Abs. 2, 80e, 81, 82 bis 94.“

42. § 182 Z 5 lautet:

„5. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABl.Nr. L 68 vom 18. März 2010, S. 13.“

43. § 185 lautet:

„§ 185

Verweisungen

Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004 i.d.F. BGBl. I Nr. 158/2020
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.F. BGBl. I Nr. 35/2021
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 58/2018
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
5. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 i.d.F. BGBl. I Nr. 135/2020
6. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
7. Pensionsgesetz 1965 (PG 1965), BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020
8. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 118/2020“

44. Im § 189 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) § 20 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 12/2021 tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG)

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

1. Im § 1 wird folgender Abs. 6 angefügt:
„(6) § 98 Abs. 7 des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG), LGBl. 2100, findet auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“
2. Im § 10 wird folgender Abs. 7 angefügt:
„(7) Die Bestimmungen des § 27 Abs. 8 und 9 NÖ LBG über die Telearbeit finden auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“
3. § 18 lautet:

„§ 18

Nebenbeschäftigung, Gutachten

Die Bestimmungen des § 39 NÖ LBG über die Nebenbeschäftigung sowie die außergerichtliche Abgabe von Sachverständigengutachten, finden auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

4. Im § 26 Abs. 4 wird die Wortfolge „(elektronischer Bezugszettel)“ durch die Wortfolge „(elektronischer Bezugsnachweis)“ ersetzt.
5. § 40 Abs. 9 lautet:
„(9) Dem unkündbaren Vertragsbediensteten und einem Vertragsbediensteten, der aus gesundheitlichen Gründen nicht in das unkündbare Dienstverhältnis übernommen wurde, gebühren nach Ablauf der Frist gemäß § 60 Abs. 1 lit. d auf die Dauer der Dienstverhinderung ein Zuschuss zu den laufenden Geldleistungen aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesen und 80 v.H. der im Abs. 1 genannten Leistungen. Dieser Zuschuss darf 20 v.H. der im Abs. 1 genannten Leistungen nicht übersteigen.“

6. § 43 Abs. 7 dritter Satz lautet:

„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 Vater - Karenzurlaubsgesetzes 2000 (NÖ VKUG 2000), LGBl. 2050, oder 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.“

7. Im § 43 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Die Bestimmung des § 46 Abs. 8 NÖ LBG findet auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

8. § 48 lautet:

„§ 48

Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit

Die Bestimmungen des § 48 NÖ LBG über die Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit finden auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

9. § 49 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Für einen im dienstlichen Interesse gelegenen Sonderurlaub zur Aus- oder Weiterbildung können die hierfür nachgewiesenen Kosten ganz oder teilweise ersetzt werden.“

10. § 49 Abs. 3 lautet:

„(3) Sonderurlaube unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaube), auf deren Gewährung gemäß §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder gemäß §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder gemäß gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen ein Rechtsanspruch besteht, bleiben für alle Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll wirksam.“

11. Im § 49 Abs. 4 entfällt das Zitat „gemäß Abs. 3“.

12. Im § 49b Abs. 1 tritt anstelle des Zitates „§ 49a Abs. 2“ das Zitat „§ 50 Abs. 2 NÖ LBG“.

13. § 49d Abs. 5 Z 5 lautet:

„5. ein Beschäftigungsverbot nach dem NÖ Mutterschutz-Landesgesetz oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen,“

14. Im § 54 Abs. 4 werden die folgenden zwei Sätze angefügt:

„Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren gebührt schon, wenn der Vertragsbedienstete diesen Zeitraum vollendet hat und sein Dienstverhältnis vor November endet. Für die Höhe der Leistungen nach Abs. 2 ist der letzte Monat des Dienstverhältnisses maßgebend.“

15. § 60a Abs. 3 Z 3 lit. b lautet

„b) eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten oder eingetragenen Partner an Kindesstatt angenommenen Kindes oder“

16. Im § 60a Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Die Kosten nach Z 2., 4. und 6. können pauschaliert werden.“

17. § 60a Abs. 5 lautet:

„(5) Bei der Berechnung der Frist nach Abs. 3 Z 1 sind Zeiten eines Karenz- oder Sonderurlaubs unter Entfall der Bezüge, mit Ausnahme eines Karenzurlaubs nach den §§ 15 bis 15d und 15h des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes oder nach den §§ 3 bis 9 und 13 des NÖ VKUG 2000 oder nach gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen, nicht zu berücksichtigen.“

18. § 61 Abs. 3 lautet:

„(3) Eine Kündigung nach Abs. 1 kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Kündigung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist

nicht angefochtene Kündigung ist rechtswirksam und führt zum Ausschluss einer Entschädigung nach § 25 Abs. 3.“

19. § 63 Abs. 2 lit. e lautet:

„e) wenn der Vertragsbedienstete eine unzulässige Nebenbeschäftigung gemäß § 18 ausübt und er diese Beschäftigung trotz Weisung gemäß § 18 in Verbindung mit § 39 Abs. 6 NÖ LBG nicht aufgibt;“

20. § 63 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Diese Frist wird in jedem Fall durch die Einleitung von Ermittlungen zum Sachverhalt bis zu dessen Feststellung, im Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. 2001, zusätzlich durch die Einleitung von Verhandlungen bis zur Herstellung des Einvernehmens gemäß § 13 Abs. 2 lit. g in Verbindung mit § 15 NÖ Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBl. 2001, unterbrochen.“

21. § 63 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen einen Vertragsbediensteten ergangen, das bei einem Beamten gemäß § 25 Abs. 1 lit. b oder c DPL 1972 zu einer Entlassung des Beamten führen würde, so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde.“

22. § 63 Abs. 6 lautet:

„(6) Eine Entlassung nach Abs. 2 kann nur binnen eines Monats nach Zugang der Entlassung bei Gericht angefochten werden. Eine innerhalb dieser Frist nicht angefochtene Entlassung ist rechtswirksam und führt zum Ausschluss einer Entschädigung nach § 25 Abs. 3.“

23. Im § 63 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Das Strafgericht hat die Dienstbehörde umgehend vom Beginn und Ende eines Strafverfahrens gegen einen Vertragsbediensteten zu verständigen.“

24. Im § 71 wird folgender Abs. 18 angefügt:

„(18) Auf unkündbare Vertragsbedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX einen Zuschuss gemäß § 40 Abs. 9 erhalten, ist bis zum Ende der für den Zuschuss maßgeblichen Dienstverhinderung § 40 Abs. 9 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 61/2020 weiterhin anzuwenden.“

25. Im § 72 werden nach Z 11 folgende Z 12 und 13 angefügt:

„12. Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABINr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32.

13. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABINr. L 68 vom 18. März 2010, S. 13.“

1. Allgemeine Stellungnahmen:

- **Bundeskanzleramt, Sektion V Verfassungsdienst**

Zur gegenständlichen Note teilt das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst unter Hinweis auf sein Rundschreiben vom 21. August 2012, GZ BKA-601.920/0006-V/2/2012, betreffend Begutachtung von Rechtsvorschriften der Länder im Gefolge der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, mit, dass es die Bundesministerien für Justiz, für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport und für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz befasst und ersucht hat, eine allfällige Stellungnahme bis zum 16. April 2021 abzugeben.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- **Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst:**

Da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden, bestehen gegen den Entwurf eines Landesgesetzes, 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) grundsätzlich keine Einwendungen.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

In den Erläuterungen zu Artikel 1 Z 45 sowie zu den Artikeln 2 und 3 wäre die Buchstabenfolge „XX“ durch die konkrete Angabe der Ziffern, auf welche verwiesen wird, zu ersetzen.

Der allgemeinen Anregung wurde entsprochen.

Die vorliegende Gesetzesinitiative könnte zum Anlass genommen werden, die Regelungen betreffend die Urlaubsabgeltung im Hinblick auf die Judikatur des EuGH (vgl. Rs. C-341/15, C-569/16 und C-570/16) zu überprüfen.

Die allgemeine Anregung wurde überprüft.

§ 93 NÖ LBG zur Urlaubsabgeltung wurde im Sinne der einschlägigen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes adaptiert.

- **Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:**

Bezugnehmend auf die am 18. März 2021 übermittelten Unterlagen zur Begutachtung der Dienstrechts-Novelle 2021 möchten wir wie folgt Stellung nehmen:

Die angeführte Stellungnahme gilt für alle drei Dienstrechte (LVBG, DPL 1972, NÖ LBG) sinngemäß.

Wir begrüßen die Aufnahme von Rahmenbedingungen für Telearbeit. Gerade diese Zeit zeigt, wie wichtig es ist, alternative Möglichkeiten zu einer Beschäftigung an der

Dienststelle zu haben, nicht nur um eine Minimierung eines Ansteckungsrisikos zu erzielen. Die letzten Monate haben auch erkennen lassen, welche Möglichkeiten es im Bereich der Digitalisierung, aber auch neuer Beschäftigungsformen gibt.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Derzeit sieht § 49 Abs. 5 NÖ LBG für Väter eine Frühkarenz in der Dauer von bis zu 4 Wochen vor.

Der Familienzeitbonus wird ab 1.1.2021 für bis zu 31 Tage gewährt. Eine vergleichbare bundes-dienstrechtliche Bestimmung des § 29o VBG 1948 idgF sieht einen Frühkarenzurlaub von bis zu 31 Tagen vor.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

§ 49 Abs. 5 NÖ LBG wird durch den gegenständlichen Entwurf nicht geändert. Die Umsetzung der Bemerkung zur geltenden Rechtslage wird in einer der folgenden Novellen geprüft werden.

- NÖ Monitoringausschuss:

Seitens des NÖ Monitoringausschusses wird gemäß § 4 Abs. 1 Z. 2 NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291, folgende Stellungnahme abgegeben:

Der NÖ Monitoringausschuss (NÖ MTA) ist ein unabhängiger und weisungsfreier Ausschuss, der die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen durch die öffentliche Verwaltung für den Bereich der niederösterreichischen Landeskompetenz überwacht.

Seine Rechtsgrundlagen sind die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und das NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291.

Der Ausschuss ist gemäß § 4 Abs. 1 Ziff. 2 NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291 berechtigt, Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Gesetzesentwürfen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen gegenüber der NÖ Landesregierung abzugeben.

Art. 27 der UN-BRK formuliert das Menschenrecht von Menschen mit Behinderungen auf eine inklusive und diskriminierungsfreie Teilnahme am Arbeitsleben.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund:

Der NÖ Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Entwürfe von Dienstrechtsgesetzen für den Landesdienst und teilt dazu mit, dass gegen die geplanten Änderungen, die in einigen Punkten auch richtungsweisend für die Gemeinde-Dienstrechtsgesetze sind, prinzipiell keine Bedenken bestehen.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Wirtschaftskammer Niederösterreich:

Seitens der Sozialpolitischen Abteilung erfolgt eine Leermeldung.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Keine inhaltlichen Änderungen bzw. sprachliche Klarstellungen bzw. Richtigstellungen von fehlerhaften Verweisen etc, gab es in folgenden Paragraphen:

- § 1 Abs. 4 - Verschieben von § 172 in § 1
- § 7 Abs. 4 - keine inhaltliche Änderung
- § 19 Abs. 4 - keine inhaltliche Änderung
- § 26 Abs. 5 Z 7 - keine inhaltliche Änderung
- § 49 - sprachliche Klarstellungen
- § 52 - sprachliche Klarstellung
- § 67 Abs. 4 - Klarstellung
- § 63 Abs. 5 Z 1 - sprachliche Klarstellung
- § 68 Abs. 1 - Richtigstellung eines fehlerhaften Verweises
- § 72 - sprachliche Anpassung an aktuelles Kindschaftsrecht,
- § 74 - entfällt, weil in § 60 Abs. 8 bereits normiert
- § 94 Abs. 1 Z 4 lit b - Anpassung an aktuelles Kindschaftsrecht
- § 94 Abs. 5 - Anpassung an nö MSchG und nö VKG
- § 130 - Verweisungsklarstellung
- § 132 - Richtigstellung eines redaktionelles Versehen
- § 158 Abs. 5 Z 3 - Gleichstellung eingetragene Partnerschaft mit Ehe
- § 158 Abs. 7 - keine Änderung
- § 165 - siehe Erläuterungen zu § 66 Abs. 6
- § 182 Abs. 3 - Angleichung Wehr- und Zivildienstgesetz
- § 216 - Verweis EU-Richtlinie
- § 217 - Auflistung der aktuellen Verweisungen auf Gesetzes

DPL

Siehe Hinweise auf LBG, mit folgenden Ausnahmen:

Zu § 69 Abs. 1 Z 6

Die Entschädigung für persönlichen Feiertag ist nun eindeutig als Nebengebühr definiert.

LVBG

Siehe Anmerkungen zum LBG. Die Änderungen verweisen auf die gesetzlichen Bestimmungen im LBG um die Rechtslage für Beschäftigte nach dem LVBG und dem LBG annähernd gleich zu gestalten.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

Artikel 1

Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG)

Zu Ziffer 8:

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Die Dienstrechte sind insbesondere darauf ausgerichtet, dass finanzielle Ansprüche auch rückwirkend bis zu 3 Jahren geltend gemacht werden können. Mit einem Verweis auf diese Bestimmungen könnte dieser Punkt auch unsererseits positiv abgeschlossen werden.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen bereits festgehalten, soll im Sinne einer Rechtssicherheit der Antrag auf Neufestsetzung des Stichtages gleichzeitig mit der - diese allfällige Neufestsetzung auslösenden - Zuordnung vorgenommen werden. Die seit 2006 (Inkrafttreten der gegenständlichen Bestimmung) gewonnenen Erfahrungen haben ohnedies gezeigt, dass bei einer Beantragung auf Zuordnung nach § 7 Abs. 10 NÖ LBG grundsätzlich auch ein Antrag auf allfällige Neufestsetzung des Stichtages gestellt wird.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Diese Änderung stellt eine Verschlechterung für die Dienstnehmer*innen dar, da die Frist für Neufestsetzung früher zeitlich unlimitiert war.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen bereits festgehalten, soll im Sinne einer Rechtssicherheit der Antrag auf Neufestsetzung des Stichtages gleichzeitig mit der - diese allfällige Neufestsetzung auslösenden - Zuordnung vorgenommen werden. Die seit 2006 (Inkrafttreten der gegenständlichen Bestimmung) gewonnenen Erfahrungen haben ohnedies gezeigt, dass bei einer Beantragung auf Zuordnung nach § 7 Abs. 10 NÖ LBG grundsätzlich auch ein Antrag auf allfällige Neufestsetzung des Stichtages gestellt wird.

Zu Ziffer 9:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Gesetzgeber gesteht dem Dienstgeber durch diese Änderung zu, sein Kündigungs- und Entlassungsrecht bis zum Ende des Disziplinarverfahrens zu erhalten, damit der Dienstgeber erst danach entscheiden muss ob er den*die Dienstnehmer*in entlässt oder nicht. Bisher wurde durch ein Disziplinarverfahren diese Frist nur 3 Monate ab Beginn des Verfahren gehemmt. Im Ergebnis hat der Dienstgeber nun länger Zeit um eine Beendigungserklärung abzugeben.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen bereits nachvollziehbar dargelegt, ist die derzeitige 3-monatige Frist im Hinblick auf einen allfälligen rechtzeitigen Kündigungsausspruch als zu kurz anzusehen. Mit der gegenständlichen Änderung wird es der Dienstbehörde ermöglicht, den Ausgang eines Disziplinarverfahrens abwarten und im Anschluss rechtzeitig eine Kündigung aussprechen zu können.

Zu Ziffer 10:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Diese Regelung sieht eine eindeutige Verschlechterung für die Dienstnehmer*innen vor. Die Anrechnung des Sonderurlaubs auf den Stichtag erfolgt nur mehr für den Fall, dass während des Sonderurlaubes eine facheinschlägige Fort- oder Weiterbildung absolviert wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Änderungsanordnung stellt keine Verschlechterung dar. Wie in den Erläuterungen bereits ausgeführt, waren seit dem Inkrafttreten des NÖ LBG im Jahr 2006 bis zur Dienstrechtsnovelle LGBl. Nr. 3/2018 Sonderurlaube systemkonform nicht als facheinschlägige Berufserfahrungszeiten auf die Einstiegsphase anrechenbar. Diese vormalige Rechtslage soll nunmehr wieder klarer im Gesetz ersichtlich sein.

Zu Ziffer 13:

- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:

Es wird angeregt zu prüfen, ob in § 27 Abs. 8 NÖ Landes-Bedienstetengesetz die im zweiten Satz erstmalig angeführten „zugrundeliegenden Voraussetzungen“ von Telearbeit näher konkretisiert und in einem gewissen Mindestausmaß angeführt werden sollten, da an deren Entfall zur Beendigung von Telearbeit angeknüpft wird.

Die Anregungen wurden amtsintern einer verfassungsrechtlichen Überprüfung unterzogen.

Gemäß Art. 18 Abs. 1 B-VG darf die gesamte staatliche Verwaltung nur aufgrund der Gesetze ausgeübt werden. Nach herrschender Lehre und ständiger Rechtsprechung enthält Art. 18 Abs. 1 B-VG ein die staatliche Verwaltung betreffendes, an die Gesetzgebung gerichtetes Determinierungsgebot.

Bezüglich des Ausmaßes dieses Determinierungsgebotes ist festzuhalten, dass das Verwaltungshandeln nicht bis ins letzte Detail gesetzlich vorherbestimmt sein muss. Dies ergibt sich auch aus Art. 130 Abs. 3 und Art. 133 Abs. 3 B-VG, wonach die Gesetzgebung von einer bindenden Regelung des Verhaltens der Verwaltungsbehörden absehen und diesen freies Ermessen einräumen kann.

Die beabsichtigte Regelung sieht eindeutige Voraussetzungen für die Gewährung und den Widerruf von Telearbeit vor, insbesondere sind dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen wesentlich. Dadurch ist eine ausreichende Determinierung nach der geltenden Verfassungsrechtslage gegeben.

- Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute Niederösterreichs:

Zu dem mit Schreiben vom 18. März 2021, GZ-LAD2-GVN-259/007-2021, übermittelten Entwurf einer Dienstrechts-Novelle 2021 wird seitens der Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute Niederösterreichs wie folgt Stellung genommen.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet unter anderem als eine wesentliche Neuerung die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Dienstverrichtung an einer anderen Örtlichkeit als den Dienort in Form von Telearbeit, die, wie es in den Erläuterungen beschrieben ist, auch ein nicht näher definiertes „Mobiles Arbeiten“ umfassen soll.

Grundsätzlich wird die Schaffung der Möglichkeit einer örtlichen Flexibilisierung der Dienstverrichtung begrüßt.

Aufgefallen ist, dass die sogenannte „Telearbeit“, die eine weitreichende Änderung der bisherigen Form der Dienstverrichtung nach sich ziehen kann, in § 27 Abs. 8 des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes in lediglich 2 (!) Sätzen geregelt werden soll, während andere, weniger bedeutsame dienstrechtliche Änderungen wesentlich detaillierter normiert werden.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob der Entwurf in diesem Punkt dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot ausreichend gerecht wird.

Es ist daneben auch aus Gründen der Rechtssicherheit sowohl für den Dienstgeber als auch für die Bediensteten anzustreben, dass die grundlegenden Definitionen und Regelungen betreffend Telearbeit und „mobile Arbeit“ im Gesetz und nicht bloß im Weisungswege durch eine im Gesetz nicht näher bestimmte Stelle erfolgen.

Aus Sicht der Bezirkshauptmannschaften als bürgernahe Dienstleister ist es wesentlich, dass die Regeln über die „Telearbeit“ und über die „mobile Arbeit“ schon im Gesetz so klar definiert und formuliert werden, dass eine bürgerorientierte Dienstleistung, insbesondere auch ein geordneter Parteienverkehrsbetrieb, der von den Bezirkshauptmannschaften zu Recht erwartet wird, sichergestellt ist.

Der gegenständliche Entwurf lässt diese Aspekte vermissen.

Im Interesse der Rechtssicherheit und eines geordneten Dienstbetriebes erscheint es aus Sicht der ARGE BH angebracht, die Regeln über Telearbeit und mobiles Arbeiten in den Grundzügen so zu formulieren, wie dies etwa in § 36a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 des Bundes geschehen ist, dessen Regelungen wesentlich mehr Klarheit sowohl für den Dienstgeber als auch die Bediensteten bieten.

Bei der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Regelung sind weder die Voraussetzungen, unter denen Telearbeit zu verrichten ist, ausreichend klar geregelt, noch jene Sachverhalte, die eine Beendigung der Telearbeit nach sich ziehen.

Es wird nicht verkannt, dass derartige Regelungen immer einen gewissen Ermessensspielraum bieten müssen.

Im Interesse der Rechtssicherheit und Klarheit wäre aber zu erwarten, wenn schon umfassendere und konkretere Regelungen im Gesetz nicht beabsichtigt sind, dass zumindest eine Höchstdauer für die Anordnung der Telearbeit festgelegt wird. So sieht etwa § 36a Abs. 3 BDG 1979 vor, dass die Telearbeit höchstens für die Dauer eines Jahres angeordnet werden kann, wobei auch Verlängerungen um jeweils höchstens 1 Jahr zulässig sind. Eine derartige Regelung wäre schon aus Gründen der Sicherstellung eines geordneten Dienstbetriebes erforderlich und zweckmäßig.

Zusammengefasst wird ausgeführt, dass die Möglichkeit der Telearbeit und des mobilen Arbeitens einen zu begrüßenden Schritt für den NÖ Landesdienst darstellt, sofern dies unter klaren gesetzlichen Regelungen etwa in Anlehnungen an die Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes des Bundes erfolgt.

Es wird daher angeregt, den Entwurf, soweit er die Telearbeit und das mobile Arbeiten betrifft, im erforderlichen Umfang zu konkretisieren.

Die Anregungen wurden amtsintern einer verfassungsrechtlichen Überprüfung unterzogen.

Gemäß Art. 18 Abs. 1 B-VG darf die gesamte staatliche Verwaltung nur aufgrund der Gesetze ausgeübt werden. Nach herrschender Lehre und ständiger Rechtsprechung enthält Art. 18 Abs. 1 B-VG ein die staatliche Verwaltung betreffendes, an die Gesetzgebung gerichtetes Determinierungsgebot.

Bezüglich des Ausmaßes dieses Determinierungsgebotes ist festzuhalten, dass das Verwaltungshandeln nicht bis ins letzte Detail gesetzlich vorherbestimmt sein muss.

Dies ergibt sich auch aus Art. 130 Abs. 3 und Art. 133 Abs. 3 B-VG, wonach die Gesetzgebung von einer bindenden Regelung des Verhaltens der

Verwaltungsbehörden absehen und diesen freies Ermessen einräumen kann.

Die beabsichtigte Regelung sieht eindeutige Voraussetzungen für die Gewährung und den Widerruf von Telearbeit vor, insbesondere sind dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen wesentlich. Dadurch ist eine ausreichende Determinierung nach der geltenden Verfassungsrechtslage gegeben.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Schaffung einer dienstrechtlichen Grundlage für mobiles Arbeiten im NÖ Landesdienst wird ausdrücklich begrüßt.

Diese Möglichkeit für Telearbeit bringt Vorteile für alle Beteiligten – für die Dienstgeber-Seite ebenso wie für die DienstnehmerInnen. Telearbeit kann einen wesentlichen Beitrag leisten u.a.

- zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- für einen verbesserten Zugang zur Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen.

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass in Fällen nach § 27 Abs. 9 auch sicherzustellen ist, dass die für Menschen mit Behinderungen notwendige Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Die Schaffung einer dienstrechtlichen Grundlage für mobiles Arbeiten im NÖ Landesdienst wird ausdrücklich begrüßt.

Diese Möglichkeit für Telearbeit bringt Vorteile für alle Beteiligten – für die Dienstgeber-Seite ebenso wie für die DienstnehmerInnen. Telearbeit kann einen wesentlichen Beitrag leisten u.a.

- zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- für einen verbesserten Zugang zur Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen.

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass in Fällen nach § 27 Abs. 9 auch sicherzustellen ist, dass die für Menschen mit Behinderungen notwendige Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund:

Lediglich zu den vorgesehenen Regelungen für die Telearbeit (§ 27 NÖ LBG, § 26 DPL 1972 und § 10 LVBG) wird wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Dienstform auch für den Gemeindebereich ersucht, schon in die Gesetzestexte die wesentlichen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Telearbeit aufzunehmen – wie z.B. Dienstzeitbeginn und -ende, Ausmaß der Telearbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit, Regelungen über die Erreichbarkeit und des Erfordernisses des Erscheinens in der Dienststelle, Anwesenheitskontrolle über die EDV, Überstundenentlohnung, Krankenstandsmeldungen Sanktionen etc.. Selbst wenn für die konkrete Ausgestaltung der Telearbeit bzw. für die Gewährung der Telearbeit das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen ist, so wird es aus unserer Sicht für die Gemeinden als Dienstgeber als sinnvoll erachtet, schon gesetzlich die wesentlichen Bedingungen, die für die Gewährung oder Anordnung der Telearbeit vorliegen bzw. eingehalten werden müssen, vorzugeben. Sollte die Erfüllung dieses Wunsches nicht möglich sein oder in Betracht kommen, wird gebeten die § 27 NÖ LBG § 26 DPL 1972 und § 10 LVBG jeweils durch Verweis auf für das Dienstverhältnis maßgeblichen Bestimmungen der betreffenden Dienstrechtsgesetze, zu ergänzen.

Die Anregungen wurden amtsintern einer verfassungsrechtlichen Überprüfung unterzogen.

Gemäß Art. 18 Abs. 1 B-VG darf die gesamte staatliche Verwaltung nur aufgrund der Gesetze ausgeübt werden. Nach herrschender Lehre und ständiger Rechtsprechung enthält Art. 18 Abs. 1 B-VG ein die staatliche Verwaltung betreffendes, an die Gesetzgebung gerichtetes Determinierungsgebot.

Bezüglich des Ausmaßes dieses Determinierungsgebotes ist festzuhalten, dass das Verwaltungshandeln nicht bis ins letzte Detail gesetzlich vorherbestimmt sein muss. Dies ergibt sich auch aus Art. 130 Abs. 3 und Art. 133 Abs. 3 B-VG, wonach die Gesetzgebung von einer bindenden Regelung des Verhaltens der Verwaltungsbehörden absehen und diesen freies Ermessen einräumen kann.

Die beabsichtigte Regelung sieht eindeutige Voraussetzungen für die Gewährung und den Widerruf von Telearbeit vor, insbesondere sind dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen wesentlich. Dadurch ist eine ausreichende Determinierung nach der geltenden Verfassungsrechtslage gegeben.

Darüber hinaus kommen die landesdienstrechtlichen Regelungen zur Telearbeit auf den Gemeindedienst nicht zur Anwendung.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Auf Ersuchen des/der Dienstnehmer*in kann Telearbeit bewilligt werden; wünschenswert wäre hier ein Rechtsanspruch für den*die Dienstnehmer*in gewesen. Im Gegenzug erhält der Dienstgeber die Möglichkeit im Falle einer „Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe“ einseitig „zeitlich befristet“ anzuordnen. Es fehlt jegliche Definition der „Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe“ und auch eine Deckelung für „zeitlich befristet“. Im Hinblick auf die Rechtssicherheit wären hier eindeutige Definitionen sinnvoller gewesen.

Der Dienstgeber soll „erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik“ zur Verfügung stellen, widrigenfalls Kostenersatz zu leisten ist. Der Gesetzgeber trifft allerdings keine klare Aussage, ob das Zur-Verfügung-Stellen eines Laptops ausreicht oder auch andere Aufwendungen des*der Dienstnehmers*in durch die Telearbeit (zB Internetverbindung, Strom, Heizung etc.) vom Dienstgeber übernommen werden sollen. Für den Fall, dass Kostenersatz zusteht, ist unklar wie hoch dieser sein soll - aus den Erläuterungen ergibt sich, dass dieser „pauschaliert“ sein soll - wer die Höhe bestimmt bleibt leider offen.

Telearbeit wird außerdem in § 100 (Reisegebühren) und in § 131 (Fahrtkostenzuschuss) aufgenommen um keine Rechtslücken entstehen zu lassen. Die klare Regelung dieser Punkte wird begrüßt.

Die Anregungen wurden amtsintern einer verfassungsrechtlichen Überprüfung unterzogen.

Gemäß Art. 18 Abs. 1 B-VG darf die gesamte staatliche Verwaltung nur aufgrund der Gesetze ausgeübt werden. Nach herrschender Lehre und ständiger Rechtsprechung enthält Art. 18 Abs. 1 B-VG ein die staatliche Verwaltung betreffendes, an die Gesetzgebung gerichtetes Determinierungsgebot.

Bezüglich des Ausmaßes dieses Determinierungsgebotes ist festzuhalten, dass das Verwaltungshandeln nicht bis ins letzte Detail gesetzlich vorherbestimmt sein muss. Dies ergibt sich auch aus Art. 130 Abs. 3 und Art. 133 Abs. 3 B-VG, wonach die Gesetzgebung von einer bindenden Regelung des Verhaltens der Verwaltungsbehörden absehen und diesen freies Ermessen einräumen kann.

Die beabsichtigte Regelung sieht eindeutige Voraussetzungen für die Gewährung und den Widerruf von Telearbeit vor, insbesondere sind dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen wesentlich. Dadurch ist eine ausreichende Determinierung nach der geltenden Verfassungsrechtslage gegeben.

Darüber hinaus darf festgehalten werden, dass das Vorsehen eines Rechtsanspruches auf Telearbeit dem Grunde nach nicht möglich ist, da Telearbeit nicht von allen Landesbediensteten auf Grund ihrer konkreten Tätigkeit geleistet werden kann (z.B. Pflege und Betreuungsbereich, handwerklicher Bereich, Straßendienst).

Zu Ziffer 14:

- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport:

Es wird angeregt zu prüfen, ob in § 39 Abs. 2 Z 6 NÖ Landes-Bedienstetengesetz „sonstige wesentliche“ dienstliche „Interessen des Landes Niederösterreich“ adressiert werden sollten.

Die Anregung wurde geprüft und entsprechend berücksichtigt.

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Es ist beabsichtigt, den gegenständlichen Regelungskreis aufgrund besonderer Anforderungen des Gesundheitswesens einer gesonderten Regelung zu unterziehen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Eine Vereinfachung des Prozederes zur Abwicklung einer Nebenbeschäftigung wird von uns begrüßt. Auch hier gibt es aktuelle Beispiele, anhand derer die Wichtigkeit einer schnellen und effizienten Regelung erkennbar ist. So ist gerade das Pflegepersonal unterstützend bei Testungen und Impfungen im Einsatz.

Wichtig wäre aus unserer Sicht, dass Bedienstete weiterhin die Möglichkeit haben, entsprechende rechtliche Schritte in Anspruch zu nehmen. Bei einer Untersagung sollte ein Verwaltungsverfahren angestoßen werden können, um eine detaillierte Prüfung des Sachverhaltes zu ermöglichen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Festgehalten wird, dass ein Verwaltungsverfahren ohnehin gewährleistet ist, da die mittels Weisung erteilte Untersagung durch einen Antrag auf bescheidmäßige Feststellung, ob die Weisungsbefolgung zu den Dienstpflichten zählt, überprüft werden kann.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund:

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass die in Aussicht gestellten Verschärfungen bei den Regelungen über die Nebenbeschäftigung (§ 39 NÖ LBG, § 32 DPL 1972, und § 18 LVBG) die Vortrags- und Prüfungstätigkeit der Landesbediensteten für Gemeindebedienstete wesentlich erschweren könnte. Dies läge nicht im allgemeinen Interesse des Landes und der Gemeinden und sollte demnach noch einmal überdacht werden

Die Anregung wurde einer Überprüfung unterzogen. Da mit den gegenständlichen Adaptierungen keine inhaltlichen Verschärfungen verbunden sind, resultieren keine Erschwerungen betreffend die Vortrags- und Prüfungstätigkeiten.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Gesetzgeber erfasst nun auch ehrenamtliche Tätigkeiten als Nebenbeschäftigung. Zusätzlich werden auch drei neue Arten der schädlichen Nebenbeschäftigung eingefügt: zusätzliche Belastung, Widerspruch zu Teilzeit/Sonderurlaub sowie Widerstreit mit dem Anstand.

Der bisherige bescheidmäßige Untersagungsstatbestand wird nun zum Verbot und damit zur Dienstpflichtverletzung (auch rückwirkend!). Auch Änderungen der Nebenbeschäftigung sind nun meldepflichtig. Der Gesetzgeber erlaubt dem Dienstgeber die jederzeitige Untersagung auch bereits bekannter und genehmigter Beschäftigungen. Für den Fall der Untersagung einer Beschäftigung sieht der Gesetzgeber keine Frist für die Beendigung der Nebentätigkeit vor; diese wäre vor allem in Hinblick auf die Untersagung von bestehenden, genehmigten Nebenbeschäftigungen allerdings unbedingt notwendig um eine ordnungsgemäße Kündigung der Nebenbeschäftigung zu ermöglichen.

Besteht die Nebenbeschäftigung im Erstellen von Sachverständigengutachten ist vom* von der Dienstnehmer*in jedes einzelne Gutachten der Dienstbehörde zu melden und genehmigungspflichtig; fraglich erscheint, ob diese Regelung nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand führt.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen. Ehrenamtliche Tätigkeiten fielen bereits bisher unter den Begriff der Nebenbeschäftigung, es bestand und besteht auch weiterhin jedoch für diese keine Meldepflicht. Bei den in den Bemerkungen erwähnten zusätzlichen neuen Arten einer schädlichen Nebenbeschäftigung handelt es sich - wie in den Erläuterungen bereits ausgeführt - nicht um eine Erweiterung sondern um eine Konkretisierung der bisherigen drei Verbotstatbestände. Auch waren bereits bisher erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen sowie jede einzelne Gutachtenserstellung auf Grund interner Verwaltungsvorschriften meldepflichtig. Wie in den Erläuterungen ausführlich dargelegt, handelt es sich bei den Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung um die Festlegung einer Dienstpflicht, die von den Bediensteten unmittelbar selber wahrzunehmen ist. Eine unzulässige Nebenbeschäftigung darf daher zu keiner Zeit ausgeübt werden und kann daher denkkonsequent weiterhin keine Frist für die Beendigung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung, in der diese noch weiter ausgeübt wird, vorgesehen werden.

Zu Ziffer 15:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Erfreulich ist, dass der Dienstausweis nun auch ohne bürokratischen Mehraufwand (Antrag) ausgestellt wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 16 bis 19:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Die Definition der Rechtsnatur der Abgeltung für Entschädigung des persönlichen Feiertags wurde hinzugefügt; diese Klarstellung ist zu begrüßen.

Der drohende Urlaubsverfall muss nun vom Dienstgeber explizit angesprochen und auf Urlaubsverbrauch „unmissverständlich hingewirkt“ werden. Diese Anpassung erfolgt auf Basis der Rechtsprechung des EuGH und ist daher zu befürworten.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 20:

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Klarstellung, dass Zusatzurlaub für begünstigt behinderte MitarbeiterInnen (unabhängig von der Anwendung des § 57) gebührt, wird begrüßt.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Die Klarstellung, dass Zusatzurlaub für begünstigt behinderte MitarbeiterInnen (unabhängig von der Anwendung des § 57) gebührt, wird begrüßt.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Diese Klarstellung erscheint sinnvoll um Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 21:

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Es ist beabsichtigt, den gegenständlichen Regelungsbereich aufgrund besonderer Anforderungen des Gesundheitswesens einer gesonderten gesetzlichen Regelung zu unterziehen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Ausbildungskostenrückersatz gilt nun auch für Fortbildungsmaßnahmen. In den Erläuterungen wird von einer Klarstellung gesprochen - im Ergebnis ist es aber eine Änderung. Anzumerken ist, dass bestimmte Gruppen von Dienstnehmer*innen zur Absolvierung von Fortbildungsmaßnahmen jährlich verpflichtet sind (zB Dienstnehmer*innen in Kindergärten in den Ferienzeiten). Es erscheint unverhältnismäßig einerseits Dienstnehmer*innen zu diesen Fortbildungen zu verpflichten und andererseits die Dienstnehmer*innen einem drohenden Ausbildungskostenrückersatz auszusetzen. Wünschenswert wäre gewesen den Ausbildungskostenrückersatz nur auf Ausbildungen zu beschränken zu denen die Dienstnehmer*innen nicht verpflichtet werden können.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen dargelegt, handelt es sich sehr wohl um eine Klarstellung, durch die ein Gleichklang mit den bereits im § 94 NÖ LBG (Aus- und Weiterbildungskosten) verwendeten Begrifflichkeiten erzielt werden soll. Im Vollzugsbereich der Abteilung Personalangelegenheiten A wurde bereits bisher nicht zwischen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen einerseits und Fortbildungsveranstaltungen andererseits unterschieden und stellt somit auch aus diesem Grund die gegenständliche legislative Anpassung keine Änderung dar.

Zu Ziffer 21, 23 und 47 sowie gleichlautende Bestimmungen in der DPL 1972 und im LVBG:

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Eine Pauschalierung der Rückzahlungsbeträge bei Aus- und Weiterbildungen im Falle von Beendigungen unter den im Gesetz definierten Gründe wird begrüßt. In Anlehnung an § 30 des VBG wird angeregt, den Zeitraum für die Rückerstattung auf 48 Monate zu verkürzen. Der Gleichschaltung der Begriffe „Aus-, Weiter- und Fortbildung“ kann aus unserer Sicht nicht zugestimmt werden. Gerade im Bereich der Gesundheits- und Pflegezentren ist hier eine klare Trennung der drei Begrifflichkeiten Aus-, Weiter- und Fortbildung vorgesehen und auch notwendig. Die Fortbildung dient „zur Erhaltung der Fähigkeit der Berufsausübung“ und ist auch in den Berufsgesetzen großteils gesetzlich vorgeschrieben.

So ist auch in der zitierten Entscheidung des OGH unter Pkt. 3.6. folgende Beurteilung ersichtlich *„Arbeitsrechtliche Folge dieser gesetzlichen Rahmenbedingungen ist dann aber die Verpflichtung des Krankenanstaltenträgers, dem angestellten Spitalsarzt die Teilnahme an auch im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen unter Entgeltfortzahlung zu ermöglichen (Stadler, Rechtliche Rahmenbedingungen für die berufliche Fortbildung von angestellten Spitalsärzten, RdM 2011/84, 114 f). Wenn der NÖ Landesgesetzgeber daher unter diesen Prämissen seinen Ärzten Sonderurlaub zur wissenschaftlichen Fortbildung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt (§ 37 Abs 1 Z 2 NÖ SAG 1992), dann ist es nur konsequent, wenn der NÖ Landesgesetzgeber in § 94 NÖ LBG nur eine Rückzahlungsverpflichtung für Aus- und Weiterbildungskosten, nicht aber auch für bloße Fortbildungskosten vorsieht. Für Letztere besteht auch nicht das im unter Pkt 3.1. genannten Motivenbericht angesprochene Schutzbedürfnis des Dienstgebers in Bezug auf besondere Investitionen in eine nähere Qualifikation des Bediensteten. Dies steht im Übrigen auch in Einklang mit der Lehre zur allgemeinen Bestimmung über den Ausbildungskostenrückersatz nach § 2d AVRAG, wonach die bloße Fortbildung nicht mit einer Rückersatzklausel versehen werden kann, weil sie sich damit begnügt, die bereits vorhandene Ausbildung des Dienstnehmers auf dem aktuellen Stand zu halten (Binder, AVRAG² § 2d Rz 16).“*

Eine derartige Veränderung würde in unserem Bereich zu einer wesentlichen Verschlechterung im Vergleich zu anderen öffentlichen Einrichtungen und auch privaten Trägern des Gesundheits- und Pflegebereichs führen.

Eine Anpassung der Darstellung der Begrifflichkeiten „Aus-, Weiter- und Fortbildung“ ist daher für uns sinnvoll. Es ist aber nicht im Sinne des OGH, die Bestimmungen dahingehend zu verändern, um auch in Fällen der Fortbildung eine Rückzahlung vorzusehen. Wir ersuchen daher, diese Anpassungen in dieser Form zurückzunehmen.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Auf die Stellungnahme der NÖ Landesgesundheitsagentur zu der gegenständlichen Änderungsanordnung darf verwiesen werden.

Zu Ziffer 22:

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Eine Anpassung auf zeitgemäße Behandlungsformen erscheint sinnvoll. Gerade ambulante Rehabilitationen nehmen zu und bringen auch für die Rehabilitationseinrichtungen Vorteile. So ist eine stationäre Unterbringung in der Einrichtung nicht erforderlich, was zu einer Reduzierung um die Hotelkomponente führt. Wir ersuchen jedoch um Klarstellung, dass eine ambulante Rehabilitation nicht automatisch dazu führen kann, dass die restliche Zeit mit Zeitguthaben (Urlaub, ZA etc.) abzudecken ist, sondern dies auf die ärztliche Befundung abzielen hat, d. h. bei einer ärztlichen Bestätigung diese auch als eigene Rehabilitation mit einem eigenen Schlüssel zu werten ist und nicht aufgrund der Wertung als Krankenstand zu einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

Dies würde nämlich gerade auch jene schützenswerte Gruppe der Menschen mit besonderen Bedürfnissen (begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970) treffen und zu früheren Beendigungen führen als jetzt.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Das Land NÖ bekennt sich als sozialer Dienstgeber dazu, anders als in der Privatwirtschaft oder bei anderen Gebietskörperschaften üblich, eine Freistellung unter uneingeschränkter Fortzahlung des Gehaltes während der Inanspruchnahme einer Kur aber auch im Falle einer medizinischen Rehabilitation („Reha“) zu gewähren. Systemkonform kann eine Freistellung (spezielle Form eines Sonderurlaubes) für die Inanspruchnahme einer Reha nur dann gewährt werden, wenn dem Grunde nach eine Dienstfähigkeit gegeben ist um dem gesetzlich normierten Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“ hinreichend Rechnung zu tragen. Durch die neue Rechtslage wird nunmehr nicht nur während einer stationären, sondern auch während einer ambulanten Reha die Inanspruchnahme dieser Freistellung ermöglicht. Wird eine ambulante Reha absolviert, sieht der gegenständliche Gesetzesentwurf auch keinen automatischen Verbrauch von Zeitguthaben vor.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Wenn im Falle einer medizinischen Rehabilitation keine Dienstfähigkeit vorliegt, wird diese Maßnahme im Rahmen eines Krankenstandes absolviert (zB bei einem stationären Reha-Aufenthalt nach schweren Unfällen oder Operationen). In diesem Fall ist darauf zu achten, dass es durch die Erfassung als Krankenstandszeit nicht zu einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langen Krankenstandes kommt und somit zu einer Schlechterstellung gegenüber der Freistellung zur Erhaltung der Gesundheit, für die ein Sonderurlaub bewilligt wird.

Wenn im Fall einer medizinischen Rehabilitation Dienstfähigkeit besteht (zB bei einer ambulanten medizinischen Rehabilitation), ist darauf zu achten, dass die Zeiten vor und nach der ambulanten Reha-Maßnahme nicht automatisch durch Erholungsurlaub oä abzudecken sind, sondern auch von der Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit (Sonderurlaub) erfasst sein können.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher,

- Vorsorge zu treffen, dass es durch die Wertung von Reha-Maßnahmen als Krankenstand nicht zu einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langen Krankenstandes kommen kann und
- klarzustellen, dass in medizinisch begründeten Fällen Zeiten vor und nach einer ambulant durchgeführten Reha-Maßnahme nicht mittels Erholungsurlaub, Zeitguthaben uä abgedeckt werden müssen.

Die Anregungen wurden zur Kenntnis genommen.

Das Land NÖ bekennt sich als sozialer Dienstgeber dazu, anders als in der Privatwirtschaft oder bei anderen Gebietskörperschaften üblich, eine Freistellung unter uneingeschränkter Fortzahlung des Gehaltes während der Inanspruchnahme einer Kur aber auch im Falle einer medizinischen Rehabilitation („Reha“) zu gewähren. Systemkonform kann eine Freistellung (spezielle Form eines Sonderurlaubes) für die Inanspruchnahme einer Reha nur dann gewährt werden, wenn dem Grunde nach eine Dienstfähigkeit gegeben ist um dem gesetzlich normierten Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“ hinreichend Rechnung zu tragen. Durch die neue Rechtslage wird nunmehr nicht nur während einer stationären, sondern auch während einer ambulanten Reha die Inanspruchnahme dieser Freistellung ermöglicht. Wird eine ambulante Reha absolviert, sieht der gegenständliche Gesetzesentwurf auch keinen automatischen Verbrauch von Zeitguthaben vor.

- NÖ Monitoringausschuss:

Wenn im Falle einer medizinischen Rehabilitation keine Dienstfähigkeit vorliegt, wird diese Maßnahme im Rahmen eines Krankenstandes absolviert (zB bei einem stationären Reha-Aufenthalt nach schweren Unfällen oder Operationen). In diesem Fall ist darauf zu achten, dass es durch die Erfassung als Krankenstandszeit nicht zu einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langen Krankenstandes kommt und somit zu einer Schlechterstellung gegenüber der Freistellung zur Erhaltung der Gesundheit, für die ein Sonderurlaub bewilligt wird.

Wenn im Fall einer medizinischen Rehabilitation Dienstfähigkeit besteht (zB bei einer ambulanten medizinischen Rehabilitation), ist darauf zu achten, dass die Zeiten vor und nach der ambulanten Reha-Maßnahme nicht automatisch durch Erholungsurlaub oä abzudecken sind, sondern auch von der Freistellung zur Wiederherstellung der Gesundheit (Sonderurlaub) erfasst sein können.

Der NÖ Monitoringausschuss empfiehlt daher,

- Vorsorge zu treffen, dass es durch die Wertung von Reha-Maßnahmen als Krankenstand nicht zu einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langen Krankenstandes kommen kann und
- klarzustellen, dass in medizinisch begründeten Fällen Zeiten vor und nach einer ambulant durchgeführten Reha-Maßnahme nicht mittels Erholungsurlaub, Zeitguthaben uä abgedeckt werden müssen.

Die Anregungen wurden zur Kenntnis genommen.

Das Land NÖ bekennt sich als sozialer Dienstgeber dazu, anders als in der Privatwirtschaft oder bei anderen Gebietskörperschaften üblich, eine Freistellung unter uneingeschränkter Fortzahlung des Gehaltes während der Inanspruchnahme einer Kur aber auch im Falle einer medizinischen Rehabilitation („Reha“) zu gewähren. Systemkonform kann eine Freistellung (spezielle Form eines Sonderurlaubes) für die Inanspruchnahme einer Reha nur dann gewährt werden, wenn dem Grunde nach eine Dienstfähigkeit gegeben ist um dem gesetzlich normierten Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“ hinreichend Rechnung zu tragen. Durch die neue Rechtslage wird nunmehr nicht nur während einer stationären, sondern auch während einer ambulanten Reha die Inanspruchnahme dieser Freistellung ermöglicht. Wird eine ambulante Reha absolviert, sieht der gegenständliche Gesetzesentwurf auch keinen automatischen Verbrauch von Zeitguthaben vor.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Eine Kur wurde bisher nicht auf den Anspruch als Entgeltfortzahlung angerechnet. In bestimmten Fällen erfolgte die Freistellung für die Kur sogar ohne Anrechnung auf den Urlaubsanspruch.

In dieser Änderung wird nun differenziert: es ist zu prüfen, ob während der Kur bzw. medizinischen Rehabilitationsmaßnahme Arbeitsfähigkeit vorliegt oder nicht. In der Regel wird bei einer einfachen Kur Arbeitsfähigkeit angenommen, bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen wird das in Zweifel gezogen. Die Konsequenz ist, dass die Maßnahme als Krankenstand gewertet wird und damit auch hinsichtlich einer drohenden ex lege Beendigung nachteilig ist.

Gemäß Abs. 2 ist auf „dienstliche Interessen“ Rücksicht zu nehmen, sofern Arbeitsfähigkeit besteht - ob eine Kur/Rehabilitationsmaßnahme angetreten werden kann, ohne Rücksicht auf dienstliche Interessen, hängt also von einer Vorfrage ab.

Der Beweis im Einzelfall ob Arbeitsfähigkeit vorliegt oder nicht kann mitunter problematisch sein; es entsteht Rechtsunsicherheit.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Das Land NÖ bekennt sich als sozialer Dienstgeber dazu, anders als in der Privatwirtschaft oder bei anderen Gebietskörperschaften üblich, eine Freistellung unter uneingeschränkter Fortzahlung des Gehaltes während der Inanspruchnahme einer Kur aber auch im Falle einer medizinischen Rehabilitation („Reha“) zu gewähren. Systemkonform kann eine Freistellung (spezielle Form eines Sonderurlaubes) für die Inanspruchnahme einer Reha nur dann gewährt werden, wenn dem Grunde nach eine Dienstfähigkeit gegeben ist um dem gesetzlich normierten Grundsatz „Krankheit bricht (Sonder-)Urlaub“ hinreichend Rechnung zu tragen. Durch die neue Rechtslage wird nunmehr nicht nur während einer stationären, sondern auch während einer ambulanten Reha die Inanspruchnahme dieser Freistellung ermöglicht. Die Rechtslage betreffend Abs. 2 bleibt unverändert, durch diese soll nach wie vor zum Ausdruck gebracht werden, dass bei der konkreten Lage einer z.B. stundenweise absolvierten ambulanten Reha auch die konkreten dienstlichen Interessen zu berücksichtigen sind. Die Frage des Vorliegens bzw. Nichtvorliegens einer Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit ist eine, mit der eine Dienstbehörde beim Vollzug diverser Dienstrechtsinstitute ständig konfrontiert wird, und kann diese – allenfalls unter Einholung eines entsprechenden Gutachtens – klar beantwortet werden. Durch diese Regelung entsteht daher keine Rechtsunsicherheit.

Zu Ziffer 23:

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Es ist beabsichtigt, den gegenständlichen Regelungskreis aufgrund besonderer Anforderungen des Gesundheitswesens einer gesonderten gesetzlichen Regelung zu unterziehen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 24:

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Regelung, wonach ein Sonderurlaub nach Abs. 3 nicht mehr zwingend im Anschluss nach einem Mutterschafts- oder Vater-Karenzurlaub beginnen muss, wird begrüßt.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 27:

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Wird die Eigenschaft als begünstigt Behinderte/r erst nach der Aufnahme in den Landesdienst festgestellt, unterliegt das Dienstverhältnis den (am Leistungsprinzip orientierten) Grundsätzen des bewerteten Systems. Ein Wechsel in den Anwendungsbereich des Abs. 1 (Vorbildungs-Prinzip) ist gemäß Abs. 4 möglich. Danach können die Bediensteten im Falle der Feststellung ihrer dauernden Dienstunfähigkeit die Anwendung des Abs. 1 und somit den Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip beantragen. Die Dienstbehörde kann diesen Antrag bewilligen, sofern eine Tätigkeit zugewiesen werden kann, die der durch die Behinderung eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht.

- Wird der Antrag bewilligt, dann wird nach Abs. 1 bezahlt (NOG 1, 5, 8 oder 11) - abhängig von der höchsten Ausbildung beim Eintritt in den Landesdienst.
- Für den Fall, dass keine solche Tätigkeit, die der behinderungsbedingt eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht, zugewiesen werden kann, wird der Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip des Abs.1 wohl abgelehnt. Im Regelfall wird in solchen Fällen von Erwerbsunfähigkeit und somit einer möglichen Pensionierung ausgegangen werden können.

Offen ist jedoch der (theoretisch denkbare) Fall, dass der Antrag auf Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip nach Abs. 1 von der Dienstbehörde abgelehnt und auch der Pensionsantrag von der Pensionsversicherungsanstalt rechtswirksam abgelehnt wird. Behinderungs-bedingt sind die Bediensteten nicht mehr in der Lage die im bewerteten System geforderte Leistung zu erbringen und müssten demnach mit der Beendigung des Dienstverhältnisses rechnen.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission empfiehlt, auch für diesen theoretisch denkbaren Fall eine sozial verträgliche Vorkehrung zu treffen.

Die Anregung wurde einer Überprüfung unterzogen.

§ 57 NÖ LBG ist derart ausgestaltet, dass der genannte Fall aus Sicht der Dienstbehörde auch theoretisch nicht möglich ist. Seit Inkrafttreten dieser

Bestimmung im Jahr 2006 ist daher im Vollzugsbereich der Abteilung Personalangelegenheiten A ein solcher Fall nicht eingetreten.

- Die Regelung nach Abs. 4 kann weiters in Einzelfällen bei bereits lange im Dienst befindlichen MitarbeiterInnen zu massiven Einkommenskürzungen führen. Beispiel: eine Führungskraft, die erst im Laufe ihrer Tätigkeit beim Land ein Studium absolviert hat, nach etlichen Jahren Arbeit eine schwere Behinderung entwickelt und demzufolge von einer hohen NOG auf NOG 8 nach Abs. 1 wechseln muss.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission empfiehlt, Überlegungen anzustellen, wie solch massive Einkommensverluste infolge Behinderungen bei bereits lange im Dienststand tätigen DienstnehmerInnen hintangehalten und sozial-gerecht gestaltet werden können.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Regelung in § 57 Abs. 4 ist derart ausgestaltet, dass deren Anwendung (= Wechsel aus dem bewerteten System in ein System der Entlohnung nach dem Vorbildungsprinzip), eine zusätzliche Wahlmöglichkeit für betroffene Bedienstete darstellt. Dies bedeutet, dass von dauernder Dienstunfähigkeit betroffene Bedienstete entweder in Pension gehen oder aber auch sich eine Tätigkeit zuweisen lassen können, die der durch die Behinderung entsprechend eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht.

Eine vergleichbare Bestimmung in den Dienstrechten anderer Gebietskörperschaften bzw. in den Arbeitsrechten der Privatwirtschaft ist der Dienstbehörde nicht bekannt und wird daher mit dem Fortbestehen dieser Wahlmöglichkeit das Land NÖ seiner Rolle als sozialer Dienstgeber gerecht.

- NÖ Monitoringausschuss:

Wird die Eigenschaft als begünstigt Behinderte/r erst nach der Aufnahme in den Landesdienst festgestellt, unterliegt das Dienstverhältnis den (am Leistungsprinzip orientierten) Grundsätzen des bewerteten Systems. Ein Wechsel in den Anwendungsbereich des Abs. 1 (Vorbildungs-Prinzip) ist gemäß Abs. 4 möglich. Danach können die Bediensteten im Falle der Feststellung ihrer dauernden Dienstunfähigkeit die Anwendung des Abs. 1 und somit den Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip beantragen. Die Dienstbehörde kann diesen Antrag bewilligen, sofern eine Tätigkeit zugewiesen werden kann, die der durch die Behinderung eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht.

- Wird der Antrag bewilligt, dann wird nach Abs. 1 bezahlt (NOG 1, 5, 8 oder 11) - abhängig von der höchsten Ausbildung beim Eintritt in den Landesdienst.
- Für den Fall, dass keine solche Tätigkeit, die der behinderungsbedingt eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht, zugewiesen werden kann, wird der Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip des Abs.1 wohl abgelehnt. Im Regelfall wird in solchen Fällen von Erwerbsunfähigkeit und somit einer möglichen Pensionierung ausgegangen werden können.

Offen ist jedoch der (theoretisch denkbare) Fall, dass der Antrag auf Wechsel ins Vorbildungs-Prinzip nach Abs. 1 von der Dienstbehörde abgelehnt und auch der Pensionsantrag von der Pensionsversicherungsanstalt rechtswirksam abgelehnt wird. Behinderungs-bedingt sind die Bediensteten nicht mehr in der Lage die im bewerteten System geforderte Leistung zu erbringen und müssten demnach mit der Beendigung des Dienstverhältnisses rechnen.

Der NÖ Monitoringausschuss empfiehlt, auch für diesen theoretisch denkbaren Fall eine sozial verträgliche Vorkehrung zu treffen.

Die Anregung wurde einer Überprüfung unterzogen.

§ 57 NÖ LBG ist derart ausgestaltet, dass der genannte Fall aus Sicht der Dienstbehörde auch theoretisch nicht möglich ist. Seit Inkrafttreten dieser Bestimmung im Jahr 2006 ist daher im Vollzugsbereich der Abteilung Personalangelegenheiten A ein solcher Fall nicht eingetreten.

- Die Regelung nach Abs. 4 kann weiters in Einzelfällen bei bereits lange im Dienst befindlichen MitarbeiterInnen zu massiven Einkommenskürzungen führen. Beispiel: eine Führungskraft, die erst im Laufe ihrer Tätigkeit beim Land ein Studium absolviert hat, nach etlichen Jahren Arbeit eine schwere Behinderung entwickelt und demzufolge von einer hohen NOG auf NOG 8 nach Abs. 1 wechseln muss.

Der NÖ Monitoringausschuss empfiehlt, Überlegungen anzustellen, wie solch massive Einkommensverluste infolge Behinderungen bei bereits lange im Dienststand tätigen DienstnehmerInnen hintangehalten und sozial-gerecht gestaltet werden können.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Regelung in § 57 Abs. 4 ist derart ausgestaltet, dass deren Anwendung (= Wechsel aus dem bewerteten System in ein System der Entlohnung nach dem Vorbildungsprinzip), eine zusätzliche Wahlmöglichkeit für betroffene Bedienstete darstellt. Dies bedeutet, dass von dauernder Dienstunfähigkeit betroffene Bedienstete entweder in Pension gehen oder aber auch sich eine Tätigkeit zuweisen lassen können, die der durch die Behinderung entsprechend eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht.

Eine vergleichbare Bestimmung in den Dienstrechten anderer Gebietskörperschaften bzw. in den Arbeitsrechten der Privatwirtschaft ist der Dienstbehörde nicht bekannt und wird daher mit dem Fortbestehen dieser Wahlmöglichkeit das Land NÖ seiner Rolle als sozialer Dienstgeber gerecht.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Stichtag kann statt „festgesetzt“ nun auch „anders vereinbart“ werden. Es ist nicht zu erwarten, dass die Stichtage günstiger für die Dienstnehmer*innen festgelegt werden, weshalb diese Änderung abzulehnen ist.

Die Dienstnehmer*innen, die erst nach Aufnahme in den Landesdienst als begünstigt Behinderte anerkannt werden, können gemäß Absatz 4 einen Antrag auf Festsetzung des Gehalts und des Stichtages gemäß § 1 stellen, haben aber keinen Rechtsanspruch auf eine derartige Festsetzung. Es liegt im Ermessen des Dienstgebers, ob Antrag bewilligt wird oder nicht. Ein Rechtsanspruch für die Dienstnehmer*innen wäre hier wünschenswert.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Mit der Klarstellung im Gesetz, durch die der Stichtag nicht nur (bescheidmäßig) festgesetzt, sondern auch (vertraglich) vereinbart werden kann, soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der besoldungsrechtliche Stichtag bei begünstigten Behinderten, bei denen von Anbeginn des Dienstverhältnisses § 57 NÖ LBG zur Anwendung kommt, im Dienstvertrag vereinbart wird.

Zu Ziffer 28:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

siehe Erläuterungen zum persönlichen Feiertag zu § 46

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 29:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Begriff Bezugszettel wird durch den Begriff Bezugsnachweis abgeändert; dadurch ergibt sich keine inhaltliche Änderung.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 30 und 31:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Gesetzgeber sieht nun auch vor, dass ein Pensionsbeitrag für die Abgeltung des persönlichen Feiertages zu leisten ist.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 32:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Beamtete Dienstnehmer*innen erhalten nun eine aliquote Jubiläumsbelohnung, wenn das Dienstverhältnis einvernehmliche wegen Pensionierung aufgelöst wird. Diese Regelung ist zu begrüßen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Angemerkt wird, dass sich die gegenständliche Änderung auf Vertragsbedienstete bezieht.

Zu Ziffer 39:

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Eine Reduzierung des Zuschusses führt zu einer Verschärfung der Situation im Krankheitsfall. Insbesondere ist anzumerken, dass insbesondere das Krankengeld ab einer gewissen Betragsgrenze nachzuversteuern ist und dies zu Härtefällen führen kann. Wir ersuchen daher, die bisherige Regelung der Höhe des Unterschiedsbetrages auf 99 % und des Zuschusses von maximal 49 % zu belassen. Die übrigen Formulierungsänderungen sind aus unserer Sicht in Ordnung.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Bei der gegenständlichen Änderung des Krankengeldzuschusses handelt es sich um eine systemkonforme Anpassung, die bezweckt, dass die Ansprüche bei Dienstverhinderung zu keinem Zeitpunkt bei länger andauernder Dienstverhinderung ansteigen. Damit wird der Systematik, die sich auch aus dem Bericht des Bundesrechnungshofes aus dem Jahr 2011 ergibt, entsprochen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei dem Krankengeldzuschuss um eine zusätzliche Geldleistung des Dienstgebers Land Niederösterreich handelt, die infolge des Verständnisses als sozialer Dienstgeber gewährt wird.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Zuschuss zum Krankengeld wurde zu Lasten der Dienstnehmer*innen geändert. Reduktion des Geldanspruchs von 99 auf 80 % bzw. 49 auf 20 %. Weiters entfällt durch Änderung der Formulierung auch der Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld, wenn Rehabilitationsgeld bezogen wird. Da in vielen Fällen Rehabilitationsgeld erst rückwirkend zuerkannt wird, kommt es hier zu einer unverhältnismäßigen Belastung von Dienstnehmer*innen, die ohnehin gerade mit ihrer medizinischen Genesung beschäftigt sind.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Bei der gegenständlichen Änderung des Krankengeldzuschusses handelt es sich um eine systemkonforme Anpassung, die bezweckt, dass die Ansprüche bei Dienstverhinderung zu keinem Zeitpunkt bei länger andauernder Dienstverhinderung ansteigen. Damit wird der Systematik, die sich auch aus dem Bericht des Bundesrechnungshofes aus dem Jahr 2011 ergibt, entsprochen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei dem Krankengeldzuschuss um eine zusätzliche Geldleistung des Dienstgebers Land Niederösterreich handelt, die infolge des Verständnisses als sozialer Dienstgeber gewährt wird.

Während eines Anspruches auf Rehabilitationsgeld bestand bereits bisher kein Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss gemäß § 80 Abs. 10 NÖ LBG.

Zu Ziffer 40:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

In dem bestehenden Katalog der Entlassungsgründe wurde nun neben den verhängten Freiheitsstrafen in einem Strafverfahren auch die Einweisung in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher*innen aufgenommen. Zu hinterfragen ist diese Änderung vor dem Hintergrund, dass eine Einweisung in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher*innen auch wegen mangelnder Schuldfähigkeit erfolgen kann. Wenn kein Verschulden im Sinne des Strafrechtes vorliegt, wäre auch zu hinterfragen, ob ein Verschulden vorliegt das eine Entlassung rechtfertigt. Systemisch korrekter wäre die Einweisung als Kündigungsgrund und nicht als Entlassungsgrund zu normieren.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Systemisch korrekt ist die Einweisung als Entlassungsgrund zu normieren, da anders als bei einer Kündigung ab dem Zeitpunkt einer Einweisung in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher keine weitere Dienstleistung vom Bediensteten mehr erbracht werden kann. Darüber hinaus erfolgt die Einweisung in eine Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher auf unbestimmte Zeit und ist gemäß § 25 Abs. 3 StGB grundsätzlich jährlich zu prüfen. Sie ist daher dem ex lege Entlassungstatbestand der Verurteilung einer sechs Monate übersteigenden Freiheitsstrafe gleichzuhalten.

Zu Ziffer 41:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

In Abs. 3 wird eine Verpflichtung der Strafgerichte eingefügt, wonach der Dienstgeber von Beginn und Ende eines Verfahrens gegen einen seiner Bediensteten zu informieren ist, Diese Regelung widerspricht wohl der Verfassung bzw. dem Stufenbau der Rechtsordnung. Ein Landesgesetzgeber kann wohl nicht die Strafgerichte zu Informationsweitergabe verpflichten. Vergleichbare Dienstgeber*innen in der Privatwirtschaft hätten wohl ein ähnliches Interesse an derartigen Informationen betreffend Ihrer Dienstnehmer*innen, erhalten diese aber auch nicht. Fraglich erscheint warum das Land hier bessergestellt

werden soll als andere private Dienstgeber*innen. Außerdem ergeben sich Fragestellungen aufgrund des Rechtes der Beschäftigten auf Datenschutz gemäß der DSGVO.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie bereits in den Erläuterungen ausgeführt, sehen § 76 Abs. 5 und § 399 der Strafprozessordnung 1975 die Verständigung der Dienstbehörde bzw. des Leiters der Dienststelle vor. Des Weiteren finden sich ähnliche Verständigungspflichten bereits in den NÖ Dienstrechten (ua § 194 NÖ LBG) sowie in anderen Landesgesetzen (ua § 26 Abs. 3 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002). Ein Widerspruch mit der Verfassung bzw. dem Stufenbau der Rechtsordnung besteht nicht.

Zu Ziffer 42:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Anfechtungsfrist wurde an § 105 ArbVG angepasst und läuft nun ab Zugang der Kündigung und nicht wie bisher ab Ende des Dienstverhältnisses. Dies ist für die Dienstnehmer*innen nachteilig, da die Frist massiv verkürzt wird.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Änderung dient der Herstellung eines Gleichklangs mit dem privaten Arbeitsrecht, das in § 105 Abs. 4 ArbVG bereits vorsieht, dass die Frist zur Anfechtung einer Kündigung mit dem Zugang der Kündigung beginnt. Auch konnte wahrgenommen werden, dass in der Praxis eine Anfechtung – sofern sie erfolgt – ohnedies in der Regel innerhalb von vier Wochen ab Zugang erfolgt.

Zu Ziffer 43:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Wird die Nebenbeschäftigung trotz Weisung nicht aufgegeben, führt dies zu einer vorzeitigen Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses (Entlassung), Wie oben erwähnt wäre die Einräumung einer entsprechenden Frist zur Aufgabe der Nebenbeschäftigung notwendig um den*die Dienstnehmer*in in keine Zwangssituation zu bringen.

In Summe wird die Nebenbeschäftigung mit dieser Novelle strenger als bisher geregelt und dies erneut unter dem Deckmantel, es sei nur eine „Klarstellung“.

Die Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen ausführlich dargelegt, handelt es sich bei den Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung um die Festlegung einer Dienstpflicht, die von den Bediensteten unmittelbar selber wahrzunehmen ist. Eine unzulässige Nebenbeschäftigung darf daher zu keiner Zeit ausgeübt werden und kann daher denkkonsequent keine Frist für die Beendigung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung, in der diese noch weiter ausgeübt wird, vorgesehen werden.

Zu Ziffer 44:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Der Dienstgeber behält sein Entlassungsrecht nun für einen längeren Zeitraum. Dies ist eine Verschlechterung für die Dienstnehmer*innen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Auch die bisherige Rechtslage sah bereits vor, dass die Frist für den Ausspruch einer Entlassung um den Zeitraum, der für eine vollständige Erhebung des zugrundeliegenden Sachverhaltes erforderlich ist, verlängert wurde. Der Dienstgeber behält somit sein Entlassungsrecht für den gleichen Zeitraum wie bisher, eine Verschlechterung für die Bediensteten tritt daher nicht ein.

Zu Ziffer 45:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Siehe Anmerkungen zu § 88 – Die Frist zur Anfechtung von Entlassungen läuft ebenfalls bereits ab Zugang der Beendigungserklärung.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Die Änderung dient der Herstellung eines Gleichklangs mit dem privaten Arbeitsrecht, das in § 106 Abs. 2 ArbVG bereits vorsieht, dass die Frist zur Anfechtung einer Entlassung mit dem Zugang der Entlassung beginnt. Auch konnte wahrgenommen werden, dass in der Praxis eine Anfechtung – sofern sie erfolgt – ohnedies in der Regel innerhalb von vier Wochen ab Zugang erfolgt.

Zu Ziffer 47:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Es wird eine Möglichkeit erschaffen, dass Teile des Ausbildungskostenrückersatzes pauschaliert werden können. Diese Änderung kann nicht nachvollzogen werden. Eine für die Dienstnehmer*innen bessere Lösung wäre gewesen, dass der tatsächliche Aufwand vom Dienstgeber dargelegt werden muss, um auf einen Rückersatz bestehen zu können – so wie es jede*r private Dienstgeber*in auch tun muss.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, stellt die konkrete Berechnung von Teilen der Aus- und Weiterbildungskosten einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand dar. Durch die ohnedies nur teilweise Pauschalierung der Aus- und Weiterbildungskosten ist mit einer wesentlichen Verringerung des Verwaltungsaufwandes zu rechnen. Angemerkt wird, dass seitens des Verfassungsgerichtshofes grundsätzlich keine Bedenken gegen einen pauschalierten Kostenersatz bestehen. Auch in der Privatwirtschaft ist die Festlegung eines pauschalierten Rückforderungsbetrages möglich.

Zu Ziffer 49:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Die Zeitspanne bis zum Einbringen einer Feststellungsklage wurde nun explizit auf 6 Monate festgesetzt. Bisher galt die „Aufgriffsobliegenheit“: in besonderen Fällen war es auch möglich nach mehr als 6 Monaten eine entsprechende Feststellungsklage einzubringen. Die nunmehrige Ausschlussfrist stellt eine Verschlechterung für die Dienstnehmer*innen dar.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, dient die Normierung einer generellen Frist zur Stellung eines Feststellungsantrages der Erhöhung von Rechtssicherheit und Transparenz und stellt diese Änderung daher auch einen Vorteil für Bedienstete dar. Darüber hinaus gibt es andere dienstrechtliche Institute, bei denen auch eine Frist von sechs Monaten vorgesehen ist (z.B. Reisegebühren).

Zu Ziffer 65:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Pensionsbezieher*innen, welche im Ausland leben, müssen nicht mehr die Bestätigung über die Staatsbürgerschaft erbringen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 66:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Es wird eine gesetzliche Grundlage zur Höherversicherung analog zur ASVG-Bestimmung geschaffen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 67:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Eine Regelung zum Ersatz bei Verhinderung des vorsitzenden Mitgliedes wurde eingefügt.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 68 und 69:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Auch nicht beamtete Dienstnehmer*innen können nun Mitglied der Disziplinarkommission sein – dies wird seitens der Arbeitnehmervertretung befürwortet.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 70:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

siehe Erläuterungen zu § 182

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 71:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Suspendierung bei beamteten Dienstnehmer*innen: die Strafgerichte müssen den Dienstgeber bereits bei Verhängung der Untersuchungshaft oder bei Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage informieren.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 73:

- Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst:

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sowie das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sollten in der aktuellen Fassung zitiert werden.

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu Ziffer 74:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Übergangsbestimmungen bzw. Fristenregelung zu § 80 Abs. 10 bei laufendem Bezug von Krankengeldzuschuss bei Inkrafttreten dieser Novelle.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Artikel 2

Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)

Zu Ziffer 21:

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Es ist beabsichtigt, den gegenständlichen Regelungsbereich aufgrund besonderer Anforderungen des Gesundheitswesens einer gesonderten gesetzlichen Regelung zu unterziehen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 43:

- Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst:

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sollte in der aktuellen Fassung zitiert werden.

Der Anregung wurde entsprochen.

Artikel 3

Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG)

Zu Ziffer 9:

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Es ist beabsichtigt, den gegenständlichen Regelungsbereich aufgrund besonderer Anforderungen des Gesundheitswesens einer gesonderten gesetzlichen Regelung zu unterziehen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.