

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2-GVN-259/015-2021

Bearbeiter

08. November 2022

Mag. Edgar Menigat

Mag. Christine Seeliger

Betrifft:

Landesgesetz, mit dem das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) und das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2022);
Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 09.11.2022

Ltg.-**2362/L-35/4-2022**

R- u. V-Ausschuss

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2022 dient der Umsetzung der sozialpartnerschaftlich verhandelten Forderungen der Personalvertretung und enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Erweiterungen im Bereich der Pflegefreistellung und der Familienhospizfreistellung
2. Flexibilisierung der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung („Sabbatical“) durch Einführung eines „Mini-Sabbaticals“
3. Verminderung der Altersgrenze für den Nichtverfall von Erholungsurlaub
4. Erhöhung der Rufbereitschaftsentschädigung
5. Verlängerung des Rechtsinstitutes der Wiedereingliederungsteilzeit
6. Verlängerung des Rechtsinstitutes der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit und Ausweitung auf Vertragsbedienstete

Kompetenzgrundlage und Verhältnis zu anderen landesrechtlichen Vorschriften:

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

Die gegenständliche Änderung hat keine Auswirkungen auf andere landesrechtliche Vorschriften.

EU-Konformität/Klimabündnis/Mitwirkung von Bundesorganen:

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden unionsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

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

Aufgrund der gegenständlichen Novelle ist weder ein Zustimmungserfordernis noch ein Einspruchsrecht des Bundes gegeben.

Der vorliegende Gesetzesentwurf unterliegt dem Verfahren gemäß Art. 27 Abs. 1 NÖ LV 1979.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die gegenständliche Novelle ergeben sich infolge der Erhöhung der Rufbereitschaftsentschädigung Mehrkosten in der Höhe von rund 800.000,- Euro. Darüber hinaus gibt es im Bereich des Nichtverfalls von Erholungsurlaub finanzielle Auswirkungen. Da von der Senkung der Altersgrenze vom 60. Lebensjahr auf das 57. Lebensjahr jährlich nur ein kleiner Personenkreis betroffen sein wird, ist infolge dieser Maßnahme mit Mehrkosten in Höhe von rund 400.000,- Euro zu rechnen. Aufgrund der Erweiterung der Pflegefreistellung und der Familienhospizfreistellung kann es zu einer leicht ansteigenden Zahl an Anwendungsfällen kommen, womit jedoch voraussichtlich nur geringe, nicht messbare Mehrkosten verbunden sind.

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

(2) Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Artikel 1 (NÖ Landes-Bedienstetengesetz):

Zu Z 1 (§ 26 Abs. 2a):

Das Land NÖ als moderner Dienstgeber hat schon früh damit begonnen, Arbeitszeitmodelle anzubieten, welche unter bestimmten Rahmenbedingungen Bediensteten eine temporäre Auszeit ermöglichen.

Um in Zukunft den Bereich des „Sabbaticals“ (Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung) noch flexibler auszugestalten und somit den Bediensteten ein noch größeres Maß an zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten bieten zu können, soll – einer Forderung der Personalvertretung entsprechend – zusätzlich zum bereits bestehenden Modell eines „Sabbaticals“ (Rahmenzeit zwei bis fünf Jahre, Freistellung ein Jahr) ein „Mini-Sabbatical“ eingeführt werden.

Beim „Mini-Sabbatical“ besteht die Möglichkeit einer Freistellung von zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben oder acht vollen Monaten innerhalb einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten. Wie beim bereits bestehenden Modell des „Sabbaticals“ ist auch beim „Mini-Sabbatical“ vom Bediensteten eine Vorleistung zu erbringen – die Freistellung darf frühestens nach Zurücklegung eines Drittels der Rahmenzeit angetreten werden.

Abgesehen von der abweichenden Rahmenzeit, Freistellungsdauer und Vorleistung sind sämtliche Regelungen, die auch für das bereits bisher bestehende Modell des „Sabbaticals“ gelten, anzuwenden.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass demnach auch beim „Mini-Sabbatical“ das für das Dienstverhältnis vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsausmaß im Durchschnitt der Rahmenzeit erreicht werden muss (Abs. 7). Dies bedeutet für die überaus flexible Form des „Mini-Sabbaticals“ Folgendes:

Bei *beamteten Bediensteten* ist gemäß § 25 Abs. 1 NÖ LBG die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bis auf die Hälfte der Normalleistung (50 % Beschäftigungsausmaß) zulässig. Demnach muss zum Beispiel bei einem

vollbeschäftigten beamteten Bediensteten, der eine Freistellung von fünf vollen Monaten beantragt, die Rahmenzeit mindestens 10 volle Monate betragen:

5 Monate 0 % Beschäftigungsausmaß (Freistellung)

5 Monate 100 % Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung)

→ 50 % durchschnittliches Beschäftigungsausmaß in der 10-monatigen Rahmenzeit, daher zulässig

Eine kürzere Rahmenzeit, beispielsweise 8 volle Monate, wäre in dieser Konstellation nicht möglich, denn dann könnte das vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsausmaß (50 % Beschäftigungsausmaß) im Durchschnitt der Rahmenzeit nicht erreicht werden:

5 Monate 0 % Beschäftigungsausmaß (Freistellung)

3 Monate 100 % Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung)

→ nur 37,5 % durchschnittliches Beschäftigungsausmaß in der 8-monatigen Rahmenzeit, damit unter dem vorgeschriebenen Mindestbeschäftigungsausmaß von 50 %, daher unzulässig

Nachdem die Höchstdauer der Rahmenzeit beim „Mini-Sabbatical“ zwölf volle Monate beträgt, ist bei vollbeschäftigten beamteten Bediensteten eine Freistellung maximal im Ausmaß von sechs vollen Monaten zulässig.

Bei *Vertragsbediensteten* ist gemäß § 25 Abs. 1 NÖ LBG die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bis auf ein Drittel (33,333 % Beschäftigungsausmaß) zulässig. In der höchstmöglichen Rahmenzeit des „Mini-Sabbaticals“, nämlich zwölf volle Monaten, kann daher ein vollbeschäftigter Vertragsbediensteter maximal eine Freistellung im Ausmaß von acht vollen Monaten beantragen:

8 Monate 0 % Beschäftigungsausmaß (Freistellung)

4 Monate 100 % Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung)

→ 33,333 % durchschnittliches Beschäftigungsausmaß in der 12-monatigen Rahmenzeit, daher zulässig (bei Vertragsbediensteten)

Zu Z 2 (§ 50):

Mit der gegenständlichen Novelle sollen auf Anregung der Personalvertretung im Bereich der Pflegefreistellung einige Adaptierungen vorgenommen werden:

Abs. 1:

Um mehr Flexibilität für Familien zu ermöglichen, soll bei der Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege eines nahen Angehörigen (§ 50 Abs. 2) vom Erfordernis des Vorliegens eines gemeinsamen Haushaltes abgesehen werden. Demnach kann ein Bediensteter zukünftig eine Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege von erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen auch dann beanspruchen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Dies bedeutet eine Erweiterung der Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege von nahen Angehörigen.

Darüber hinaus sollen die seit der Einführung der Pflegefreistellung für die Begleitung eines erkrankten Kindes gewonnenen Erfahrungen in zweierlei Hinsicht zu einer Ausweitung dieses Pflegefreistellungsgrundes führen.

Erstens ist in Zukunft zusätzlich zu der notwendigen Begleitung bei einem stationären Aufenthalt auch die notwendige Begleitung bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt erfasst.

Zweitens ist der Anspruch künftig nicht mehr beschränkt bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes, sondern entfällt diese Altersschränke. Zukünftig soll – wie beim Anspruch auf eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (§ 25 NÖ LBG) – sowohl bei der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung wegen der notwendigen Betreuung eines Kindes als auch wegen der notwendigen Begleitung eines Kindes auf die Minderjährigkeit abgestellt werden.

Damit soll den familiären Bedürfnissen, erkrankte Kinder noch flexibler zu einer Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt begleiten zu können, Rechnung getragen werden.

Das bisher separat in einem eigenen Absatz normierte Höchstausmaß der Pflegefreistellung nach Abs. 1 wird im Sinne einer Deregulierung direkt in Abs. 1 aufgenommen.

Abs. 2:

Die Definition von nahen Angehörigen bleibt unverändert.

Abs. 3:

Mit der gegenständlichen Novelle sollen nicht erklärbare Differenzierungen, die sich je nach der zeitlichen Reihenfolge der notwendigen Pflegebedarfe von nahen Angehörigen und Kindern im Zusammenhang mit dem Höchstausmaß der Pflegefreistellung ergeben haben, beseitigt werden. Bis dato bestand beispielsweise für den Fall, dass im Kalenderjahr zuerst ein naher Angehöriger (z.B. der Ehegatte) und zeitlich nachfolgend ein Kind erkrankte, ein Anspruch auf Pflegefreistellung im Höchstausmaß von zwei Wochen. Umgekehrt, wenn zuerst ein Kind im Ausmaß einer Woche einen notwendigen Pflegebedarf hatte und danach der Ehegatte, konnte für den Ehegatten keine „zweite Woche“ Pflegefreistellung beantragt werden. Dies deshalb, weil nach Verbrauch einer Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Wochendienstzeit (egal ob für Kinder oder nahe Angehörige beansprucht) die zeitlich zwingend nachgelagerte „zweite Woche“ bis dato nur für die notwendige Pflege von Kindern zur Verfügung stand.

Zukünftig soll der Anspruch auf eine „zweite Woche“ Pflegefreistellung für minderjährige Kinder völlig unabhängig vom allfälligen Verbrauch der Pflegefreistellung nach Abs. 1 sein, es besteht keine zeitliche Reihenfolge mehr. Der Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 und der nach Abs. 3 bestehen somit selbständig nebeneinander. Das bedeutet, dass je nachdem, für wen ein Pflegebedarf notwendig ist, der entsprechende Anspruch nach Abs. 1 oder Abs. 3 (zuerst) konsumiert wird.

Nach der neuen Rechtslage führt es demnach zu demselben Ergebnis, ob im Kalenderjahr zuerst der Ehegatte und dann das minderjährige Kind einen notwendigen Pflegebedarf haben, oder umgekehrt. In beiden Konstellationen besteht nach der neuen Rechtslage ein Anspruch auf Pflegefreistellung im Höchstausmaß der zweifachen Wochendienstzeit (Anspruch nach Abs. 1 plus Anspruch nach Abs. 3).

Wie sich schon aus dem obigen Beispiel ergibt, steht Bediensteten, die mindestens ein minderjähriges Kind haben, folglich insgesamt als Höchstausmaß der Pflegefreistellung die zweifache Wochendienstzeit zur Verfügung, wobei mindestens

eine Woche (egal ob zeitlich betrachtet „die erste Woche“ oder „die zweite Woche“) der notwendigen Pflege oder Betreuung des/der minderjährigen Kinder zu dienen hat.

Die bisherige Einschränkung der weiteren Pflegefreistellung auf Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten haben, wird erweitert.

Zukünftig soll – wie beim Anspruch auf eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (§ 25 NÖ LBG) – für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung auf die Minderjährigkeit abgestellt werden.

Ferner entfällt in Bezug auf Kinder auch die unterschiedliche Behandlung eines Pflege- und eines Betreuungsbedarfes. Bisher war die Inanspruchnahme einer weiteren Pflegefreistellung nur wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes möglich. Nunmehr wird die notwendige Betreuung mit der notwendigen Pflege gleichgestellt.

Abs. 4:

Die aus dem Vollzug der Pflegefreistellung gewonnenen Erfahrungen haben aufgezeigt, dass der Pflege- und Betreuungsbedarf für Familien mit mindestens drei minderjährigen Kindern nochmals zunimmt. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll daher – wie von der Personalvertretung angeregt – zukünftig Bediensteten mit mehr als zwei minderjährigen Kindern (eigene Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder, Kinder des eingetragenen Partners bzw. der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht) ein Anspruch auf zusätzliche Pflegefreistellung gewährt werden, wenn die Ansprüche nach Abs. 1 und Abs. 3 bereits vollständig verbraucht sind. Die Gründe für die Inanspruchnahme dieser zusätzlichen Pflegefreistellung sind dieselben wie bei Abs. 3.

Abs. 5:

Der Verweis auf § 47 Abs. 7 bleibt unverändert.

Abs. 6:

Bis dato bestand ex lege keine Möglichkeit für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, eine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen.

Mit der gegenständlichen Novelle soll dahingehend eine Erweiterung erfolgen. Zukünftig haben Bedienstete demnach nicht nur – wie bisher – für Kinder ihres eingetragenen Partners, sondern auch für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, einen Anspruch auf Pflegefreistellung nach Maßgabe von Abs. 1 bis 5, insofern sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Abs. 7:

Änderungen des Familienstandes, wie Eheschließungen oder Verpartnerungen, sind im Rahmen der gesetzlichen Meldepflichten jedenfalls der Dienstbehörde anzuzeigen. Der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für einen Ehepartner oder einen eingetragenen Partner liegt somit eine Meldung der Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft zugrunde.

In Anlehnung daran soll die Dienstbehörde auch bei der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder Kenntnis vom Bestehen der Lebensgemeinschaft haben. Daher wird nunmehr die Erbringung eines Nachweises vorgesehen, mit dem Bedienstete (spätestens) im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder darzulegen haben, dass die Lebensgemeinschaft seit mindestens drei Monaten ununterbrochen besteht. Dies kann beispielsweise durch die Vorlage eines Meldezettels erfolgen. Diese Mindestdauer des Bestehens der Lebensgemeinschaft im Zeitpunkt der Inanspruchnahme dient dazu, einen Gleichlauf mit den Instituten der Ehe und der eingetragenen Partnerschaft zu erwirken. Denn der Meldung der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft geht – anders als dem Nachweis einer Lebensgemeinschaft – ein entsprechend längerer Verwaltungsverlauf, dem es bis zum Abschluss einer Ehe oder eingetragenen Partnerschaft bedarf, voraus. Auch wird ausdrücklich gesetzlich festgehalten, dass eine Lebensgemeinschaft zur gleichen Zeit nur mit einer Person bestehen kann.

Zu Z 3 (§ 51 Abs. 3):

Mit der gegenständlichen Novelle soll – angelehnt an die Bundesrechtslage und in Entsprechung einer Forderung der Personalvertretung – die Möglichkeit geschaffen werden, nach Ausschöpfung der bisherigen Höchstdauer der

Familienhospizfreistellung zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten eigenen Kindern (Wahl- oder Pflegekindern), noch höchstens zwei weitere Male eine Dienstfreistellung in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten in Anspruch nehmen zu können.

Damit sollen betroffene Bedienstete in dieser ohnehin schwierigen Situation unterstützt und soziale Härten, die etwa infolge länger andauernder schwerster Erkrankungen auftreten könnten, vermieden werden.

Zu Z 4 (§ 51 Abs. 6):

Bis dato bestand ex lege keine Möglichkeit für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, eine Familienhospizfreistellung in Anspruch zu nehmen.

Mit der gegenständlichen Novelle soll dahingehend – entsprechend einer aktuellen Forderung der Personalvertretung – eine Erweiterung erfolgen. Zukünftig haben Bedienstete demnach nicht nur – wie bisher – für Kinder ihres eingetragenen Partners, sondern auch für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, nach Maßgabe von Abs. 1 bis 5 einen Anspruch auf Familienhospizfreistellung, insoweit kein Elternteil für die Begleitung und Betreuung zur Verfügung steht.

Wie bei der Pflegefreistellung ist eine Inanspruchnahme der Familienhospizfreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder nur möglich, wenn der Dienstbehörde zumindest drei Monate vor dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme das Bestehen der Lebensgemeinschaft gemeldet wurde (siehe Erläuterungen zu § 50 Abs. 7).

Zu Z 5 (§ 51 Abs. 7):

Bisher war eine vorzeitige Beendigung der Familienhospizfreistellung nur im Falle der Teilzeitbeschäftigung normiert – durch den Verweis des § 51 Abs. 1 Z 1 auf den § 25 kann gemäß dessen Abs. 4 die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag vorzeitig beendet oder geändert werden, wenn keine wesentlichen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Nunmehr soll entsprechend der Rechtslage des Bundes auch eine vorzeitige Beendigungsmöglichkeit für die gänzliche Dienstfreistellung festgelegt werden. Die Dienstbehörde kann demnach – wie bei der Teilzeitbeschäftigung – die vorzeitige

Beendigung der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Gleichzeitig wird entsprechend der Rechtslage des Bundes eine Meldepflicht der Bediensteten eingeführt, dahingehend, dass der Wegfall des Grundes für eine Dienstfreistellung binnen zwei Wochen zu melden ist.

Zu Z 6 (§ 57 Abs. 4):

Bediensteten, die erst nach ihrer Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 BEinstG anerkannt werden, soll ein leichter Wechsel aus dem „bewerteten Besoldungssystem“ in das Besoldungssystem nach dem Vorbildungsprinzip gemäß § 57 Abs. 1 ermöglicht werden. Demnach kann zukünftig schon nach Feststellung der begünstigten Behinderteneigenschaft im Sinne des § 2 BEinstG ein schriftlicher Antrag auf Anwendung des § 57 Abs. 1 gestellt werden und wird in diesem Zusammenhang nicht mehr auf die dauernde Dienstunfähigkeit abgestellt.

Dadurch erfolgt eine Gleichstellung der Bediensteten, die erst nach ihrer Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 BEinstG anerkannt werden, mit jenen Bediensteten, die bereits im Zeitpunkt der Aufnahme in den Landesdienst als begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 BEinstG anerkannt waren und sich zunächst im „bewerteten Besoldungssystem“ befanden.

Zu Z 7 (§ 76 Abs. 7):

Wie von der Personalvertretung gefordert, wird die Entschädigung für Bedienstete, die Rufbereitschaft leisten, erhöht. Dies erfolgt durch Erhöhung der Basis, also der Gehaltsstufe und –klasse, die Prozentsätze bleiben dabei unverändert.

Zukünftig beträgt die Entschädigung für jede Stunde einer Rufbereitschaft an Werktagen demnach 0,05 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 4 der Gehaltsklasse 12 zuzüglich allfälliger Teuerungsvergütungen und für jede Stunde einer Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen 0,07 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 4 der Gehaltsklasse 12 zuzüglich allfälliger Teuerungsvergütungen.

Zu Z 8 (§ 132b Abs. 1):

In Entsprechung einer Forderung der Personalvertretung soll beim Nichtverfall von Erholungsurlaub die Altersgrenze um drei Jahre gesenkt werden. Demnach soll bei Bediensteten bereits ab dem 57. Lebensjahr der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub nicht mehr im Verfallszeitpunkt verfallen. Dieser solcherart nichtverfallene, „angesparte“ Erholungsurlaub kann von den Bediensteten bis zum Ende ihres Erwerbslebens noch konsumiert werden. Grundsätzlich soll dies frühestens vor dem tatsächlichen Antritt der Pension erfolgen.

Zu Z 9 (§ 132d Abs. 5):

Nach der bisherigen Rechtslage besteht nur für beamtete Bedienstete die Möglichkeit, eine Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit zu beantragen. Dies soll nunmehr – in Entsprechung der Forderung der Personalvertretung – auch für Vertragsbedienstete ermöglicht werden. Unter denselben Voraussetzungen wie schon bisher bei beamteten Bediensteten, können zukünftig auch Vertragsbedienstete, die dienstfähig sind, jedoch nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihre Verwendung erfordert, auf Antrag in eine Verwendung bis zu fünf Gehaltsklassen unter ihrer letzten dauernden Verwendung zugeordnet werden.

Anders als den beamteten Bediensteten gebührt den Vertragsbediensteten im Falle der wunschgemäßen Zuordnung in eine niedrigere Gehaltsklasse keine Ausgleichsvergütung. Dies entspricht analog der Systematik des Wiedereingliederungsgeldes. Die Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit in eine niedrigere Gehaltsklasse dient – wie auch die Wiedereingliederungsteilzeit – unmittelbar der Vorbeugung und Verhinderung des Eintritts eines längeren Krankheitsfalles im Zuge dessen ein Anspruch auf Krankengeld entstehen würde, weshalb es im Bereich der Krankenversicherung läge eine entsprechende ausgleichende, finanzielle Leistung für Vertragsbedienstete zu gewähren.

Demnach kann dieser Systematik entsprechend bei den Vertragsbediensteten kein finanzieller Ausgleich durch den Dienstgeber erfolgen.

Zu Z 10 (§ 218 Abs. 5):

Die dienstrechtlichen Institute der Wiedereingliederungsteilzeit und der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit für beamtete Bedienstete wurden ursprünglich zeitlich befristet bis zum Ablauf des Jahres 2024 eingeführt. Nachdem sich diese beiden befristeten Maßnahmen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben bisher gut bewährt und etabliert haben, werden diese auf Wunsch der Personalvertretung um weitere fünf Jahre verlängert.

Demnach werden die Wiedereingliederungsteilzeit sowie die Möglichkeit der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit für beamtete Bedienstete bis zum Ablauf des Jahres 2029 in den niederösterreichischen Dienstrechten verankert. Vor Ablauf der neuerlichen Befristung wird eine weitere Evaluierung dieser Maßnahmen erfolgen.

Zu Z 11 (§ 218 Abs. 14):

Die vorliegende Novelle soll mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten.

Die gegenständlich eingeführte Möglichkeit, dass auch Vertragsbedienstete eine Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit beantragen können, wird (vorerst) bis zum Ablauf des Jahres 2024 befristet. Vor Ablauf der Befristung wird eine Evaluierung dieser Maßnahme erfolgen.

Zu Artikel 2 (Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972):

Zu Z 1 (§ 19a Abs. 2a):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 1 (§ 26 Abs. 2a NÖ LBG).

Zu Z 2 (§ 44b):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Familienhospizfreistellung im Anwendungsbereich der DPL 1972 durch einen Verweis auf § 51 NÖ LBG geregelt werden.

Zu den inhaltlichen Änderungen siehe daher die Erläuterungen zu Artikel 1 Z 3 bis 5 (§ 51 NÖ LBG).

Zu Z 3 (§ 71 Abs. 8):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 7 (§ 76 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z 4 (§ 189 Abs. 14):

Die vorliegende Novelle soll mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten.

Zu Artikel 3 (Landes-Vertragsbedienstetengesetz):

Zu Z 1 (§ 36 Abs. 4):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 7 (§ 76 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z 2 (§ 49b):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Familienhospizfreistellung im Anwendungsbereich des LVBG durch einen Verweis auf § 51 NÖ LBG geregelt werden.

Zu den inhaltlichen Änderungen siehe daher die Erläuterungen zu Artikel 1 Z 3 bis 5 (§ 51 NÖ LBG).

Zu Z 3 (§ 49d Abs. 2a):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 1 (§ 26 Abs. 2a NÖ LBG).

Zu Z 4 (§ 70 Abs. 13):

Die vorliegende Novelle soll mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten.

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes, LGBl. 2100, der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, LGBl. 2200, und des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl. 2300, der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Mag.^a Mikl – Leitner
Landeshauptfrau