

SYNOPSIS

zur Dienstrechts-Novelle 2022

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

Der Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2022 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 Niederösterreich
6. Österreichischer Städtebund – Landesgruppe Niederösterreich
7. Landes-Landwirtschaftskammer
8. Wirtschaftskammer Niederösterreich
9. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
10. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Niederösterreich
11. Landespersonalvertretung beim Amt der NÖ Landesregierung
12. Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
13. NÖ Landesgesundheitsagentur
14. NÖ Gleichbehandlungskommission
15. NÖ Monitoringausschuss
16. NÖ Familienland GmbH
17. Disziplinarkommission
18. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich
19. Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute
20. Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst
21. Abteilung Personalangelegenheiten B
22. Abteilung Gemeinden
23. Abteilung Finanzen

Eingehende Stellungnahmen:

1. Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst
2. NÖ Landesgesundheitsagentur
3. Landespersonalvertretung beim Amt der NÖ Landesregierung
4. Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
5. NÖ Gleichbehandlungskommission
6. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
7. Wirtschaftskammer Niederösterreich
8. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Niederösterreich
9. Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

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 2022)**

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. Nach § 26 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:
„(2a) Abweichend von Abs. 2 kann eine Freistellung nach Abs. 1 in einer
Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten in der Dauer von zwei bis
acht vollen Monaten gewährt werden. Die Freistellung darf frühestens nach
Ablauf von einem Drittel der Rahmenzeit angetreten werden. Abs. 2 zweiter
und vierter Satz sind anzuwenden.“

2. § 50 lautet:

**„§ 50
Pflegefreistellung**

(1) Bedienstete, die aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, haben bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr Anspruch auf Pflegefreistellung

1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung eines minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes, LGBl. 2039, für diese Pflege ausfällt oder
3. wegen der notwendigen Begleitung eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt oder bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt.

(2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und in gerader Linie verwandte Personen anzusehen, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht.

(3) Unabhängig von Abs. 1 haben Bedienstete, die aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr Anspruch auf Pflegefreistellung

1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder
2. wegen der notwendigen Betreuung eines minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes, LGBl. 2039, für diese Pflege ausfällt.

(4) Bedienstete mit mehr als zwei minderjährigen Kindern (eigene Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder sowie Kinder gemäß Abs. 6) haben Anspruch auf eine zusätzliche Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit im Kalenderjahr, wenn

1. der Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 und Abs. 3 verbraucht ist und
2. wegen des Vorliegens eines der Gründe des Abs. 3 eine neuerliche Dienstverhinderung eintritt oder weiterhin besteht.

(5) § 47 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Die Bediensteten haben für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, nach Maßgabe von Abs. 1 bis 5 insoweit Anspruch auf Pflegefreistellung, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

(7) Eine Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Dienstbehörde mindestens drei Monate vor der Inanspruchnahme das Bestehen dieser Lebensgemeinschaft gemeldet wurde. Eine Lebensgemeinschaft kann zur gleichen Zeit nur mit einer Person bestehen.“

3. Im § 51 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Wurde diese Dienstfreistellung bereits voll ausgeschöpft, so kann sie höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden.“

4. § 51 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Bediensteten haben für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, nach Maßgabe von Abs. 1 bis 5 insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung, als kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht. § 50 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

5. Im § 51 wird folgender Abs. 7 angefügt:
„(7) Bedienstete haben den Wegfall des Grundes für eine Dienstfreistellung nach Abs. 1 oder 3 innerhalb von zwei Wochen zu melden. Die Dienstbehörde kann auf Antrag der Bediensteten die vorzeitige Beendigung der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.“
6. Im § 57 Abs. 4 entfällt die Wortfolge „im Falle der Feststellung ihrer dauernden Dienstunfähigkeit“.
7. Im § 76 Abs. 7 wird in Z 1 und Z 2 jeweils die Wortfolge „Gehaltsstufe 16 der Gehaltsklasse 5“ durch die Wortfolge „Gehaltsstufe 4 der Gehaltsklasse 12“ ersetzt.
8. Im § 132b Abs. 1 wird die Wortfolge „60. Lebensjahr“ durch die Wortfolge „57. Lebensjahr“ ersetzt.
9. Im § 132d wird folgender Abs. 5 angefügt:
„(5) Auf Vertragsbedienstete sind die Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.“
10. Im § 218 Abs. 5 tritt anstelle des Zitates „§§ 25a und 132d“ das Zitat „§§ 25a und 132d Abs. 1 bis 4“ und wird die Zahl „2024“ durch die Zahl „2029“ ersetzt.
11. Im § 218 wird folgender Abs. 14 angefügt:
„(14) Die §§ 26 Abs. 2a, 50, 51 Abs. 3, 6 und 7, 57 Abs. 4, 76 Abs. 7, 132b Abs. 1 und 218 Abs. 5 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft. § 132d Abs. 5 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft und mit Ablauf des Jahres 2024 außer Kraft.“

Artikel 2

Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)

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

1. Nach § 19a Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Abweichend von Abs. 2 kann eine Freistellung nach Abs. 1 in einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten in der Dauer von zwei bis acht vollen Monaten gewährt werden. Die Freistellung darf frühestens nach Ablauf von einem Drittel der Rahmenzeit angetreten werden. Abs. 2 zweiter und vierter Satz sind anzuwenden.“

2. § 44b lautet:

„§ 44b

Familienhospizfreistellung

Dem Beamten ist eine Familienhospizfreistellung unter sinngemäßer Anwendung von § 51 NÖ LBG, LGBI. 2100, zu gewähren.“

3. Im § 71 Abs. 8 wird in lit. a und lit. b jeweils die Wortfolge „Gehaltsstufe 16 der Gehaltsklasse 5“ durch die Wortfolge „Gehaltsstufe 4 der Gehaltsklasse 12“ ersetzt.
4. Im § 189 wird folgender Abs. 14 angefügt:
„(14) Die §§ 19a Abs. 2a, 44b und 71 Abs. 8 in der Fassung des Landesgesetzes LGBI. Nr. XX/XXXX treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.“

Artikel 3
Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG)

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

1. Im § 36 Abs. 4 wird in lit. a und lit. b jeweils die Wortfolge „Gehaltsstufe 16 der Gehaltsklasse 5“ durch die Wortfolge „Gehaltsstufe 4 der Gehaltsklasse 12“ ersetzt.

2. § 49b lautet:

„§ 49b

Familienhospizfreistellung

Dem Vertragsbediensteten ist eine Familienhospizfreistellung unter
sinngemäßer Anwendung von § 51 NÖ LBG, LGBl. 2100, zu gewähren.“

3. Nach § 49d Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:
„(2a) Abweichend von Abs. 2 kann eine Freistellung nach Abs. 1 in einer
Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten in der Dauer von zwei bis
acht vollen Monaten gewährt werden. Die Freistellung darf frühestens nach
Ablauf von einem Drittel der Rahmenzeit angetreten werden. Abs. 2 zweiter
und vierter Satz sind anzuwenden.“
4. Im § 70 wird folgender Abs. 13 angefügt:
„(13) Die §§ 36 Abs. 4, 49b und 49d Abs. 2a in der Fassung des
Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.“

1. Allgemeine Stellungnahmen:

- Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst:

Gegen den übermittelten 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 2022) bestehen aus unserer Sicht keine Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Landesgesundheitsagentur:

Die vorgesehenen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit sind zu begrüßen und stellen einen weiteren Mosaikstein im Bereich Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt dar. Es bestehen somit diesbezüglich keine Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Landespersonalvertretung beim Amt der NÖ Landesregierung:

Gegen den vorliegenden Begutachtungsentwurf der Dienstrechtsnovelle 2022 bestehen seitens der LPV keine Bedenken.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren:

Die Dienstrechts-Novelle 2022 wird seitens des Zentralbetriebsrats der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren grundsätzlich begrüßt.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die NÖ Gleichbehandlungskommission begrüßt die vorgesehenen Änderungen. Insbesondere werden die zahlreichen Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrüßt. Der leichtere Wechsel des Besoldungssystems für „begünstigt Behinderte“ wird ebenfalls begrüßt.

Aus Sicht der Gleichbehandlung und Frauenförderung weist die NÖ Gleichbehandlungskommission auf die notwendige Beachtung der Gender Mainstreaming-Strategie auch bei legislativen Vorhaben hin.

Die Europäische Union hat Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie definiert, zu der sich alle Mitgliedsstaaten 1997 im Vertrag von Amsterdam verpflichtet haben.

Nach einer Resolution des NÖ Landtages vom 3. Oktober 2002 beschloss die NÖ Landesregierung am 9. März 2004, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen. Die Landesregierung bekannte sich dazu, Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip der Politik und der Verwaltung in Niederösterreich umzusetzen.

Daraus ergibt sich, dass bei jeder gesetzlichen Regelung zu überprüfen ist, ob bzw. welche Auswirkungen diese Regelung auf das Ziel von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die weibliche und männliche Zielgruppe (geschlechtersensible Folgenabschätzung) hat. In den Erläuterungen ist das Ergebnis dieser Überprüfung darzustellen.

Eine solche Überprüfung wurde im gegenständlichen Fall nicht vorgenommen oder nicht dokumentiert.

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher angeregt, bei künftigen legislativen Vorhaben eine solche Überprüfung und geschlechtersensible Folgenabschätzung im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu dokumentieren.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund:

Der Niederösterreichische Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Gesetzesvorlage und gibt bekannt, dass er gegen die vorliegenden Entwürfe keine Bedenken hat, da die NÖ Gemeinden von den in Aussicht gestellten Änderungen nicht unmittelbar berührt werden.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Wirtschaftskammer Niederösterreich:

Die Wirtschaftskammer NÖ gibt zu dem Entwurf keine Stellungnahme ab.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Niederösterreich:

Gegen den vorliegenden Begutachtungsentwurf (Dienstrechtsnovelle 2022 – NÖ LBG, DPL 1972, LVBG) bestehen keine Bedenken. Wir sind mit dem Entwurf einverstanden.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen:

I. Präambel

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Darüber hinaus führt der Behindertenanwalt im Rahmen des § 13c Bundesbehindertengesetz Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ab.

II. Empfehlungen des Behindertenanwaltes

Vor dem Hintergrund der Teuerungswelle wird seitens der Behindertenanwaltschaft angeregt, dass bei Personen, die eine Pflegefreistellung beanspruchen, der Anspruch auf Auszahlung des Teuerungsausgleichs und anderen allfälligen Bonus-Auszahlungen, sofern die sonstigen Voraussetzungen für einen Bezug vorliegen, unberührt bleiben soll.

Die allgemeinen Bemerkungen wurden zur Kenntnis genommen.

In diesem Zusammenhang wird festgehalten, dass seitens des Dienstgebers Land Niederösterreich aufgrund der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung keinerlei Bezugskürzungen erfolgen.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

Artikel 1

Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG)

Zu Ziffer 1 sowie den gleichlautenden Bestimmungen in der DPL 1972 und im LVBG:

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

Die Einführung einer verkürzten Freistellungsmöglichkeit ist ein vielfach geäußelter Wunsch der Kolleginnen und Kollegen. Wir ersuchen jedoch in Ergänzung zur geplanten Abänderung um Anpassung bzw. Ergänzung dahingehend, dass bei der Kurzvariante unter 12 Monaten (Mini-Sabbatical) sowohl die Rahmenzeit, als auch die Freistellung flexibler gestaltet werden kann. Gemeint ist damit, dass die Freistellungsmöglichkeit zwischen zwei und zwölf Monaten betragen soll. Die Rahmenzeit muss sich dann nach dieser Freistellungsmöglichkeit richten. Als durchgerechnetes Mindestbeschäftigungsausmaß sollte jenes in den jeweiligen Dienstrechten gelten (VB 14 Wochenstunden, Beamte 20 Wochenstunden).

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Das neue Mini-Sabbatical wurde vollinhaltlich entsprechend einer Forderung der Personalvertretung ausgestaltet. Ziel dieses neuen Modells ist es, eine kurze Freistellung in einer maximal einjährigen Rahmenzeit zu ermöglichen. Nach spätestens zwölf Monaten erfolgt daher die Dienstverrichtung wieder wie üblich. Die gegenständlich angeregte Möglichkeit einer Freistellung von zwölf Monaten besteht bereits nach dem bisherigen Modell des Sabbaticals gemäß § 26 Abs. 2 NÖ LBG.

Zu Ziffer 2 und 4:

- **NÖ Landesgesundheitsagentur:**

Einerseits wurde zu den Angehörigen (wozu gem. Abs. 2 auch eine Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht zu subsumieren ist) das Kriterium „im gemeinsamen Haushalt lebend“ (§ 50 Abs.1 Z1) entfernt, andererseits in den §§ 50 Abs 7 und 51 Abs 6 in der derzeit novellierten Fassung aber die Meldung des Bestehens einer solchen Lebensgemeinschaft mind. 3 Monate vor Inanspruchnahme der Pflegefreistellung bzw. Familienhospizfreistellung vorgesehen.

Die vorgesehene Meldung des Bestehens einer Lebensgemeinschaft mind. 3 Monate vor Inanspruchnahme der Pflegefreistellung bzw. Familienhospizfreistellung stellt einen massiven Eingriff in die Privatsphäre der MitarbeiterInnen dar. Der Nachweis über das Bestehen einer Lebensgemeinschaft im Rahmen der Geltendmachung eines konkreten Anspruches auf Freistellung ist zwar zweckmäßig, die Erbringung eines solchen Nachweises vorweg, bevor überhaupt ein Anspruch geltend gemacht wird, erscheint hingegen überschießend.

Zudem ist unklar, ob eine solche Meldung unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes diskriminierungsfrei umsetzbar ist, nachdem diese Vorab-Bekanntgabe betreffend Ehegatten und eingetragener Partnerschaften nicht vorgesehen ist.

Es wird auf die Bestimmung des § 16 UrlG hingewiesen, welcher besagt: *“Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Betreuung [...] eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des [...] Lebensgefährten [...] nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts [...]“*. Daraus folgt, dass den Arbeitnehmer laut Gesetz die Nachweispflicht über sämtliche geforderte Voraussetzungen (u.a. gemeinsamer Haushalt, Lebensgemeinschaft, etc.) trifft. Vorgaben zu welchem Zeitpunkt der Nachweis zu erbringen ist (insb. eine Meldepflicht schon vor Eintritt der Freistellung) sieht das UrlG nicht vor, sodass der Anspruch nachträglich mittels Nachweis zu belegen ist.

Für den Fall, dass die Vorab-Meldung umgesetzt werden soll, wird festgehalten, dass aus den genannten Bestimmungen des Entwurfs unter anderem nicht hervorgeht, welche Daten der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten im Rahmen der Meldung konkret erhoben werden sollen, und ob ggf. (auch) ein entsprechender Nachweis über das Bestehen einer Lebensgemeinschaft zu erbringen ist. Da insbesondere die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bereits aus dem Gesetz erkennbar sein muss und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sowie der Datenminimierungspflicht im Sinne der DSGVO Rechnung getragen werden muss, wird angeregt, die bezughabende Eingriffsnorm datenschutzkonform zu gestalten und insb. Konkretisierungen betreffend die vorgesehene Datenverarbeitung vorzunehmen (vgl. Erkenntnisse vom 11. Dezember 2019, G 72/2019 u.a, und vom 12. Dezember 2019, G 164/2019 u.a.).

Sofern ein Nachweis über das Bestehen einer Lebensgemeinschaft und/oder gemeinsamen Haushalt erbracht werden soll, wäre eine Konkretisierung in den Erläuterungen dahingehend wünschenswert, in welcher Form der Mitarbeiter einen Nachweis über das Bestehen einer Lebensgemeinschaft und/oder gemeinsamen Haushalt erbringen kann. Gibt das Gesetz keine Auskunft darüber in welcher Form der Nachweis einer Dienstverhinderung zu erbringen ist, steht es dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin grundsätzlich frei, auf welche Weise er/sie den entsprechenden Nachweis erbringt (zB durch Abgabe einer schriftlichen oder mündlichen (Wissens-)Erklärung).

Die Anregungen wurden geprüft und entsprechend berücksichtigt.

Demnach wird davon abgesehen, dass das Bestehen einer Lebensgemeinschaft mindestens drei Monate vor der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder der Dienstbehörde zu melden ist.

Stattdessen wird nunmehr die Erbringung eines Nachweises vorgesehen, mit dem Bedienstete (spätestens) im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung darzulegen haben, dass die Lebensgemeinschaft seit mindestens drei Monaten ununterbrochen besteht. In den Erläuterungen wurde beispielhaft für die Form des Nachweises einer Lebensgemeinschaft die Vorlage eines Meldezettels aufgenommen.

Zu Ziffer 2:

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

Wir ersuchen um Streichung der Passage „wenn der Dienstbehörde mindestens drei Monate vor der Inanspruchnahme“, da eine Meldung mit Antritt der Pflege- bzw. Betreuungstätigkeit ausreichend sein sollte.

Die Anregung wurde geprüft und entsprechend berücksichtigt.

Demnach wird davon abgesehen, dass das Bestehen einer Lebensgemeinschaft mindestens drei Monate vor der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, oder für deren Kinder der Dienstbehörde zu melden ist.

Stattdessen wird nunmehr die Erbringung eines Nachweises vorgesehen, mit dem Bedienstete (spätestens) im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung darzulegen haben, dass die Lebensgemeinschaft seit mindestens drei Monaten ununterbrochen besteht. In den Erläuterungen wurde beispielhaft für die Form des Nachweises einer Lebensgemeinschaft die Vorlage eines Meldezettels aufgenommen.

Zu Ziffer 10:

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

Wir ersuchen um Streichung des letzten Satzes (Befristung), nachdem sich diese Regelungen in der Praxis bereits bewährt haben und eine dauerhafte Verankerung im Gesetz aus unserer Sicht sinnvoll wäre.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Wie in den Erläuterungen bereits ausgeführt, ist die Verlängerung auf Wunsch der Personalvertretung erfolgt und wird vor Ablauf der neuerlichen Befristung eine weitere Evaluierung dieser Maßnahmen erfolgen. Da die Gewährung dieser Maßnahmen mit Kosten für den Dienstgeber Land Niederösterreich verbunden ist, ist es zweckmäßig eine Befristung aufzunehmen und vor dessen Ablauf erneut Evaluierungen durchzuführen.

Zu Ziffer 11:

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

Wir ersuchen um Streichung der Befristung und um eine dauerhafte Verankerung im Gesetz.

Der Anregung wurde nicht entsprochen.

Da mit der gegenständlichen Novelle erstmals die Möglichkeit der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit auch für Vertragsbedienstete eingeführt wird und somit keinerlei Erfahrungswerte vorliegen, ist es zweckmäßig eine Befristung aufzunehmen und vor dessen Ablauf Evaluierungen dieser neuen Maßnahme durchzuführen.