

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDES

LAD2-GVN-259/022-2023

Bearbeitung

05. Dezember 2023

Mag. Edgar Menigat

Mag. Christine Seeliger

Betrifft:

Landesgesetz, mit dem das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) und das NÖ Landesverwaltungsgerichtsgesetz (NÖ LVGG) geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2023); Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2023 enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Gehaltsnovelle 2024
2. Änderung bezüglich erstmaliger Pensionserhöhung für die Jahre 2023, 2024 und 2025
3. Schaffung einer neuen Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten
4. Einführung eines Beförderungszuschusses für Dienstreisen, bei denen eine privat gekaufte Netzkarte für den öffentlichen Verkehr genutzt wird
5. Valorisierung der Studienbeihilfen und der Lehrlingsbeihilfe
6. Umsetzung eines EuGH-Judikats betreffend die Urlaubsabgeltung
7. Verbesserung der Entgeltfortzahlung nach Dienstunfall
8. Erweiterung des Instituts der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out)

Zu 1.: Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro, erhöht werden.

Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme des Kinderzuschusses, werden ab 1. Jänner 2024 um 9,15 % erhöht.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll die Anhebung der Gehaltsansätze für Bedienstete nach dem NÖ LBG, der DPL 1972, dem LVBG und dem NÖ LVGG im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu 2.: In den Jahren 2023, 2024 und 2025 sollen die erstmaligen Erhöhungen der Pensionen bereits am 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf die Pension folgenden Kalenderjahres erfolgen. Durch den damit einhergehenden Entfall der einjährigen Wartefrist hinsichtlich der erstmaligen Pensionsanpassung wird die Rechtsstellung von Bediensteten, die in den Ruhestand treten, verbessert.

Zu 3.: Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im NÖ Landesdienst weiter zu fördern, soll ein neuer Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge zur notwendigen Begleitung eines Kindes bei einem bewilligten, stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung geschaffen werden.

Zu 4.: Für die Nutzung privat gekaufter Netzkarten für die öffentlichen Verkehrsmittel – wie etwa das KlimaTicket Ö, das VOR Klimaticket MetropolRegion oder Ähnliches – bei Dienstreisen, soll eine finanzielle Abgeltung in Form eines kilometerabhängigen Zuschusses (Beförderungszuschusses) eingeführt werden. Dadurch soll die Benützung von Massenbeförderungsmitteln attraktiver gemacht und ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden.

Zu 5.: Die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe sollen ab dem Schuljahr 2024/25 valorisiert werden. Zur Entlastung der Bediensteten soll eine Erhöhung um 20 % erfolgen.

Zu 6.: Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH (Rs. C-233/20 - job-medium GmbH) wurde bereits in der bisherigen Verwaltungspraxis eine Urlaubsabgeltung unabhängig vom Beendigungsgrund des Dienstverhältnisses geleistet. Dies soll nunmehr in den NÖ Dienstrechten auch gesetzlich verankert werden.

Zu 7.: Die Rechtsstellung von Bediensteten, die einen Dienstunfall erleiden, soll unter anderem dadurch verbessert werden, dass die Zeiträume eines Dienstunfalles bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für eine darauffolgende Dienstverhinderung wegen einer Krankheit oder eines Privatunfalles außer Betracht bleiben. Bedienstete, die einen Dienstunfall erleiden, können demnach bei einer nachfolgenden Erkrankung Anspruch auf eine höhere Entgeltfortzahlung haben.

Zu 8.: Bisher ist die Möglichkeit der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit Bediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, vorbehalten. Zukünftig sollen zusätzlich auch Bedienstete, die zumindest 15 Jahre ununterbrochen im Dienst des Landes gestanden sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben, die Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit beantragen können.

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:

Die Kosten für die Gehaltsanhebung liegen für das Jahr 2024 bei rund 217,6 Millionen Euro. Davon fallen rund 130,6 Millionen Euro im Zuständigkeitsbereich der NÖ Landesgesundheitsagentur (NÖ LGA) an.

Durch die gegenständliche Novelle ergeben sich infolge der Valorisierung der Studienbeihilfen und der Lehrlingsbeihilfe jährliche Mehrkosten in der Höhe von voraussichtlich etwa 95.000,- Euro. Die Adaptierung der erstmaligen Pensionsanpassung wird im Jahr 2023 zu einer Mehrbelastung von rund 805.000,- Euro führen.

Aufgrund der Erweiterung des Anwendungsbereiches der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit kann es zu einer leicht ansteigenden Zahl an Anwendungsfällen kommen, womit jedoch voraussichtlich nur geringe, nicht messbare Mehrkosten verbunden sind.

Da die neu eingeführte Möglichkeit der Begleitung von Kindern bei bewilligten Rehabilitationsaufenthalten als Freistellung gegen Entfall der Bezüge gewährt wird, sind diesbezüglich keine Mehrkosten zu erwarten.

Sonstige wesentliche finanzielle Auswirkungen für das Land Niederösterreich ergeben sich durch die gegenständliche Novelle nicht.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund, die Gemeinden oder andere Länder gibt es nicht.

(2) Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Artikel 1 (NÖ Landes-Bedienstetengesetz):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Z 2 (§ 26 Abs. 5 Z 5):

Das in Abs. 5 Z 5 angeführte Institut wird gemäß § 48 als Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit bezeichnet. Mit der gegenständlichen Änderung soll eine entsprechende Anpassung dieser Bezeichnung erfolgen.

Zu Z 3 (§ 33 Abs. 5):

Mit LGBl. Nr. 50/2022 wurde das NÖ Kindergartengesetz 2006 an die Terminologie des Bundesgesetzes über die Grundsätze betreffend die fachlichen Anstellungserfordernisse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher (Anstellungserfordernisse-Grundsatzgesetz – AE-GG) angepasst, indem die Begriffe „Kindergärtnerinnen/Kindergärtner“ und „Sonderkindergärtnerinnen/Sonderkindergärtner“ durch „Elementarpädagoginnen/Elementarpädagogen“ und „Inklusive Elementarpädagoginnen/Inklusive Elementarpädagogen“ ersetzt wurden. Diese sprachliche Anpassung soll nunmehr auch in den Landesdienstrechten übernommen werden.

Zu Z 4 (§ 44 Abs. 9):

Entsprechend dem Arbeitsübereinkommen der Volkspartei Niederösterreich und der FPÖ Niederösterreich für die Jahre 2023-2028 sollen mit dieser Bestimmung unsachliche Benachteiligungen von Bediensteten auf Grund ihres Corona-Impfstatus durch den Dienstgeber verhindert werden. Von diesem Grundsatz sind jegliche unsachlich benachteiligenden Handlungen wegen des COVID-19-Impfstatus im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis umfasst. Demnach liegt keine Benachteiligung vor, wenn der Dienstgeber bei Handlungen gegenüber Bediensteten

den Corona-Impfstatus aus sachlich gerechtfertigten Gründen heraus zu berücksichtigen hat (z.B. auf Grund berufsrechtlicher Bestimmungen im Gesundheitsbereich).

Zu Z 5 (§ 46 Abs. 7):

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt grundsätzlich, soweit er nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wird.

Davon abweichend ist der Anspruch auf Erholungsurlaub im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses bisher bereits zum 31. März des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verfallen. Zukünftig soll diese abweichende Regelung entfallen und damit auch bei Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses der Anspruch auf Erholungsurlaub erst mit 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verfallen. Demnach ist die Verfallsfrist zukünftig – vergleichbar mit der Rechtslage des Bundes – einheitlich festgelegt.

Diese Änderung soll es den Dienststellenleitungen vereinfachen, ihrer gesetzlichen Hinwirkungspflicht gemäß Abs. 8, wonach sie im Falle eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes darauf hinzuwirken haben, dass die Bediensteten den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen, – auch im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses – vollends nachzukommen.

Zu Z 6 (§ 47 Abs. 4):

Bei der neu eingeführten Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 51b NÖ LBG handelt es sich um eine Freistellung unter Entfall der Bezüge. Systemkonform soll daher auch bei dieser neuen Freistellung – ebenso wie bei einem Sonderurlaub unter Entfall der Dienstbezüge, einer Familienhospizfreistellung sowie einer Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen – eine Aliquotierung des Erholungsurlaubes erfolgen.

Zu Z 7 (§ 47 Abs. 5):

Da das NÖ Schulzeitgesetz 1978, LGBl. 5015, mit der Novelle des NÖ Pflichtschulgesetzes 2018, LGBl. Nr. 47/2018, mit 31. Dezember 2018 außer Kraft

getreten ist und die Ferienzeiten nun im NÖ Pflichtschulgesetz 2018, LGBl. Nr. 47/2018, geregelt sind, soll der Verweis in § 47 Abs. 5 zweiter Satz aktualisiert werden.

Zu Z 8 (§ 51b):

Mit BGBl. I Nr. 85/2023 sowie BGBl. I Nr. 109/2023 wurde auf Bundesebene ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung in der Dauer von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr geschaffen, wenn dies zur Begleitung eines bis zu 14-jährigen Kindes bei einem durch einen Sozialversicherungsträger bewilligten, stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung notwendig ist. Diese Freistellung erfolgt gegen Entfall des Entgelts.

Nach diesem Vorbild soll nunmehr auch in den niederösterreichischen Landesdienstrechten eine Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt eingeführt werden.

Demnach haben Bedienstete zukünftig einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst gegen Entfall des Entgelts zum Zweck der notwendigen Begleitung eines Kind bei einem vom Sozialversicherungsträger bewilligten, stationären Rehabilitationsaufenthalt. Dieser Anspruch steht pro Kind im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr zu.

Dieser Anspruch besteht für die notwendige Begleitung von minderjährigen, eigenen Kindern, Stief-, Wahl- oder Pflegekindern. Darüber hinaus kann diese Dienstfreistellung auch für die Kinder des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, beansprucht werden.

Die Freistellung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der stationäre Aufenthalt des Kindes im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung vom Träger der Sozialversicherung bewilligt wurde. Diese Bewilligung haben die Bediensteten dem Dienstgeber spätestens eine Woche nach Zugang unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Die Zeiten einer Dienstfreistellung nach § 51b sind – wie auch die Zeiten einer Familienhospizfreistellung – für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam.

Wie unter anderem auch bei der Pflegefreistellung und der Familienhospizfreistellung kommt § 47 Abs. 7 sinngemäß zur Anwendung. Demnach ist im ersten Jahr des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eine Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt, die in einem unmittelbar vorangegangenen privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land für dasselbe Kalenderjahr bereits verbraucht wurde, anzurechnen.

Sind die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Dienstfreistellung nach § 51b erfüllt, kann keine Dienstverhinderung durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe vorliegen, sondern ausschließlich eine Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt beantragt werden.

Der Anspruch auf eine Dienstfreistellung zur notwendigen Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt ist eine lex specialis zu § 50. Demnach kann – wie beim Bund – für diese Zwecke der Begleitung eines minderjährigen Kindes zu einem stationären Rehabilitationsaufenthalt, dem eine Bewilligung des Trägers der Sozialversicherung für den stationären Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung zugrunde liegt, keine Pflegefreistellung nach § 50 beansprucht werden und auch keine Kombination der Ansprüche nach § 50 und § 51b erfolgen.

Zu Z 9 (§ 57 Abs. 4):

Das Dienst- und Besoldungsrecht dieses Gesetzes orientiert sich an den konkreten Anforderungen an die jeweilige Verwendung. Dabei wird von einer nicht wesentlich eingeschränkten körperlichen und kognitiven Eignung ausgegangen. Für Bedienstete mit wesentlichen Einschränkungen dieser Art werden durch diese Gesetzesbestimmung entsprechende notwendige und sachgerechte Ausnahmeregelungen vorgesehen. Mit den im Abs. 1 – abhängig von der Vorbildung – festgelegten Gehaltsklassen wurde auch eine „Rückfallschranke“ für jene Bediensteten geschaffen, die auf Grund einer Behinderung eine eingeschränkte Dienstfähigkeit erlitten haben und deshalb den Anforderungen ihrer Verwendung im bewerteten System nicht mehr entsprechen können.

Dieser Systematik entsprechend soll nunmehr klargestellt werden, dass ein Wechsel aus dem bewerteten System in den Anwendungsbereich des § 57 NÖ LBG auf Grund einer durch eine Behinderung erlittenen eingeschränkten Dienstfähigkeit nicht zu einer höheren Entlohnung als jener in der letzten dauernden Verwendung führen soll.

Zu Z 10 (§ 60 Abs. 8):

Gegenständlich erfolgt eine Klarstellung, dass die pauschale Entschädigung, die Vertretungen von Dienststellenleitungen für die Wahrnehmung der Vertretung erhalten, zu den sonstigen besoldungsrechtlichen Ansprüchen zählt.

Systematisch ist die Entschädigung für Vertretungen von Dienststellenleitungen vergleichbar mit der Entschädigung für vorübergehende Einsätze in einer Verwendung einer höheren Gehaltsklasse als jener der eigenen Verwendung, welche bereits bisher schon bei den sonstigen besoldungsrechtlichen Ansprüchen ausdrücklich angeführt wird.

Zu Z 11 (§ 63 Abs. 5):

Die neu eingeführte Freistellung zum Zweck der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (§ 51b NÖ LBG) ist auch bei der Bestimmung zum Pensionsbeitrag zu berücksichtigen und zu ergänzen. Für Zeiten einer solchen Freistellung unter Entfall der Bezüge ist – ebenso wie bei der Familienhospizfreistellung und der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen – kein Pensionsbeitrag zu leisten.

Zu Z 12 (§ 65 Abs. 3):

Gegenständlich erfolgt eine sprachliche Korrektur eines Redaktionsversehens. Wie sich aus dem ersten Satz des § 65 Abs. 3 klar ergibt, gebührt die Jubiläumsbelohnung jeweils im November des Jahres, in dem die erforderliche Dienstzeit vollendet wird. Diese gebührende Belohnung wird jedoch frühestens nach fünf Jahren Dienst beim Land Niederösterreich ausbezahlt. Daher soll im dritten Satz des § 65 Abs. 3, der die Bedingungen für die Auszahlung festlegt, nunmehr das korrekte Verb angeführt werden.

Zu Z 13 (§ 65 Abs. 5):

Gegenständlich erfolgen sprachliche Anpassungen im Zusammenhang mit dem Enden des Dienstverhältnisses.

Zu Z 14 bis Z 18 (§ 66):

Da die letzte Erhöhung der Studiengebühren und der Lehrlingsbeihilfe schon einige Jahre zurückliegt und seither eine spürbare Teuerung eingetreten ist, werden die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe valorisiert. Dabei soll eine Erhöhung der Studienbeihilfen und der Lehrlingsbeihilfe, die jeweils jährlich gebühren, im Ausmaß von 20 % erfolgen. Diese einmalige Valorisierung wird nunmehr vorgenommen und die Beträge werden entsprechend adaptiert.

Zu Z 19 (§ 67 Abs. 3):

Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro, erhöht werden.

Die Anhebung der Gehaltsansätze soll für Bedienstete nach dem NÖ LBG im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu Z 20 (§ 67 Abs. 4):

Mit dieser Änderung erfolgt die grammatikalische Anpassung eines Redaktionsversehens.

Zu Z 21 (§ 72 Abs. 2):

Mit der gegenständlichen Änderung soll ein redaktionelles Versehen berichtigt werden.

Zu Z 22 (§ 80 Abs. 7):

In der Verwaltungspraxis wird bereits bisher im Falle eines Dienstunfalles für die Dauer von bis zu einem Jahr der gesamte Dienstbezug samt Kinderzuschuss fortgezahlt. Dies soll nunmehr auch gesetzlich festgeschrieben und verbindlich normiert werden.

Darüber hinaus wird die Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall verbessert: Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung waren die Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles bei der Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung mitzurechnen. Demnach konnte ein Dienstunfall je nach zeitlichem Ausmaß dazu führen, dass es bei einer nachfolgenden Dienstverhinderung wegen einer Krankheit, wie einer Grippe, oder eines Privatunfalles bereits früher zu einem niedrigeren Anspruch auf Entgeltfortzahlung kam.

Zukünftig sollen die Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles bei der Ermittlung des Ausmaßes der Entgeltfortzahlung bei einer neuerlichen Dienstverhinderung nicht berücksichtigt werden. Dies hat zur Folge, dass bei der Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung aufgrund einer Krankheit oder eines Privatunfalles nach einem Dienstunfall allfällige Abwesenheitszeiten infolge eines Dienstunfalles nicht hinzugerechnet werden und damit durch einen Dienstunfall ein niedrigerer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Krankheit oder Privatunfall nicht mehr früher eintreten kann. Dadurch kann es zukünftig in diesen Fällen zu höheren Entgeltfortzahlungen während einer Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Privatunfall kommen.

Beispiel:

Ein Vertragsbediensteter, der bereits 11 Jahre im Landesdienst tätig ist, hat folgende Anwesenheiten und Abwesenheiten:



Gemäß § 80 Abs. 1 behalten Vertragsbedienstete bei einer Dienstverhinderung durch Unfall oder Krankheit den Anspruch auf den Dienstbezug (100 %) und den Kinderzuschuss bis zur Dauer von 42 Kalendertagen.

Dauert die Dienstverhinderung über diesen Zeitraum hinaus, gebührt dem Vertragsbediensteten, dessen Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat, ab diesem Zeitpunkt für einen Zeitraum von 140 Kalendertagen eine Fortzahlung im Ausmaß von 40 % und für einen weiteren Zeitraum von 182 Tagen im Ausmaß von 20 % (§ 80 Abs. 2 dritter Spiegelstrich).

Bisherige Rechtslage:

Nach der bisherigen Rechtslage werden für das Ausmaß der Leistungen nach Abs. 1 bis 4 die Zeiten einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles hinzugerechnet und mitberücksichtigt. Demnach ergibt sich folgende Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung bei einer nachfolgenden Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Privatunfall:

1. KRA (4 MO)	Dienst (2 MO)	Dienstunfall (6 MO)	Dienst (2 MO)	2. KRA (2 MO)
42 Tage 100 % 78 Tage 40 %		180 Tage		20 %*

* Da die 120 Tage Abwesenheit wegen der 1. Krankheit und die 180 Tage wegen des Dienstunfalles zusammengerechnet werden, ergibt sich eine Abwesenheit von insgesamt 300 Tagen. Nach 300 Tagen gebührt dem Vertragsbediensteten mit einer mindestens 10-jährigen Dienstzeit gemäß § 80 Abs. 2 eine Entgeltfortzahlung von 20 %.

Zukünftige Rechtslage:

Zukünftig werden Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles für die Berechnung des Ausmaßes der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt. Demnach ergibt sich folgende Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung bei einer nachfolgenden Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Privatunfall:

1. KRA (4 MO)	Dienst (2 MO)	Dienstunfall (6 MO)	Dienst (2 MO)	2. KRA (2 MO)
42 Tage 100 % 78 Tage 40 %		180 Tage (bleiben unberücksichtigt)		40 %*

* Der Zeitraum des Dienstunfalles wird für das Ausmaß der Entgeltfortzahlung während des 2. Krankenstandes nicht mehr berücksichtigt. Daher sind lediglich die 120 Tage Abwesenheit wegen der 1. Krankheit beachtlich. Nach 120 Tagen gebührt dem Vertragsbediensteten mit einer mindestens 10-jährigen Dienstzeit gemäß § 80 Abs. 2 eine Entgeltfortzahlung von 40 % (noch für die kommenden 62 Tage – nach 42 Tagen mit 100 % gebührt für 140 Tage 40 % → nach 182 Tagen gebührt 20 % für weitere 182 Tage).

Klarstellend wird festgehalten, dass der Zeitraum eines Dienstunfalles zwar nicht mehr für das Ausmaß der Entgeltfortzahlung bei einer neuerlichen Dienstverhinderung berücksichtigt wird, Abs. 6 aber weiterhin unverändert zur Anwendung kommt. Dies bedeutet, dass sämtliche Dienstverhinderungen auf Grund Krankheit, Unfall oder Unfall im Dienst weiterhin bei Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten zusammenzurechnen sind.

Zu Z 23 (§ 86 Abs. 1 Z 3 lit. c):

Mit dem vom Bund erlassenen Maßnahmenvollzugsanpassungsgesetz 2022, BGBl. I Nr. 223/2022, wurde die bisherige Bezeichnung „Unterbringung in einer Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher“ durch die Formulierung „strafrechtliche Unterbringung in einem forensisch-therapeutischen Zentrum“ ersetzt. Diese sprachliche Umbenennung soll nunmehr auch in den niederösterreichischen Landesdienstrechten übernommen werden.

Zu Z 24 (§ 93):

Abs. 1:

Die Adaptierungen zur Urlaubsabgeltung sollen in Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-233/20 (job-medium GmbH) erfolgen. In dieser Entscheidung sprach der Europäische Gerichtshof aus, dass der Grund für die Beendigung eines Dienstverhältnisses im Hinblick auf den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG nicht maßgeblich ist. In der Verwaltungspraxis wurde diese Judikatur bereits berücksichtigt und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG (bzw. Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) in dieser Hinsicht unmittelbar angewendet.

Nunmehr wird diese Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch explizit in den niederösterreichischen Landesdienstrechten berücksichtigt und gebührt demnach eine Urlaubsabgeltung unabhängig vom Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Lediglich Vertragsbediensteten, die in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen werden, gebührt – wie bisher – keine Urlaubsabgeltung, da deren Urlaubsguthaben gemäß § 47 Abs. 7 und Abs. 8 weiterhin während des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses verbraucht werden darf.

Die bisherigen Abs. 2 und 3 führten die Gründe an, aus denen die Bediensteten das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubes zu vertreten hatten. Da die Urlaubsabgeltung nunmehr unabhängig vom Grund der Beendigung und damit unabhängig davon, ob das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubes vom Bediensteten zu vertreten ist oder nicht, gebührt, können diese Absätze entfallen.

Abs. 2 entspricht dem bisherigen Abs. 4.

Abs. 3:

Abs. 3 entspricht dem bisherigen Abs. 5, wobei ein Verweis aktualisiert wird.

Da § 74 NÖ LBG im Sinne einer Deregulierung mit der Dienstrechts-Novelle 2021, LGBl. Nr. 52/2021, entfallen ist, soll der diesbezügliche Verweis aktualisiert werden.

Die sonstigen besoldungsrechtlichen Ansprüche sind nunmehr in § 60 Abs. 8 NÖ LBG normiert, weshalb der Verweis dahingehend abgeändert wird.

Abs. 4:

Für die Berechnung der Urlaubsabgeltung ist vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß der tatsächlich verbrauchte Urlaub abzuziehen (Abs. 3).

Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen gebührt ein Ferienurlaub gemäß § 47 Abs. 5 sowie ein zusätzlicher Erholungsurlaub, die beide dem Erholungszweck dienen und – sofern verbraucht – bereits bisher vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß abgezogen wurden.

Im Sinne einer Klarstellung soll dies nunmehr – entsprechend der Rechtslage des Bundes – im Regelungszusammenhang mit der Urlaubsabgeltung ausdrücklich normiert werden. Bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung sind daher vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß der verbrauchte zusätzliche Erholungsurlaub, die Tage des Ferienurlaubes sowie jene Tage, an denen der Kindergarten geschlossen zu halten ist (Schließtage), abzuziehen.

Abs. 5:

Abs. 5 entspricht dem bisherigen Abs. 6. Da dieser bisher auf die Absätze 2 und 3 verwiesen hat, die mit der gegenständlichen Änderung entfallen sollen, ist dieser Verweis durch die Anführung der bisher in den Abs. 2 und 3 genannten Gründe zu

ersetzen. Die bisher in Abs. 2 genannten Gründe werden nunmehr in lit. a angeführt und die bisher in Abs. 3 genannten in lit. b.

Inhaltlich ergeben sich dadurch keine Änderungen.

Zu Z 25 (§ 94 Abs. 1):

Gegenständlich erfolgt eine Klarstellung, dass im Falle einer einverständlichen Lösung zum Zwecke der Pensionierung kein Ersatz der Aus- und Weiterbildungskosten zu leisten ist.

Darüber hinaus wird angelehnt an den § 93 Abs. 5 (neu) und im Sinne der Einheitlichkeit eine sprachliche Anpassung dahingehend vorgenommen, dass der Begriff der „vorzeitigen Auflösung“ in diesem Zusammenhang durch „Entlassung“ und „ungerechtfertigte Dienstabwesenheit in der ununterbrochenen Dauer von zumindest fünf Arbeitstagen“ ersetzt wird.

Ebenfalls wird präzisierend und in Anlehnung an die Systematik bei Vertragsbediensteten die Klarstellung aufgenommen, dass auch bei Beendigung eines provisorisch, pragmatischen Dienstverhältnisses mittels Kündigung aus bestimmten Gründen ein Ersatz für die aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten zu leisten ist.

Die vom Dienstgeber aus öffentlichen Mitteln aufgewendeten Kosten für die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten haben auch bei dieser Beendigungsform keinen weiteren Nutzen für den Dienstgeber und sind daher bei Beendigung rückzuerstatten.

Zu Z 26 (§ 94 Abs. 3 Z 4):

Gegenständlich erfolgt eine sprachliche Korrektur.

Zu Z 27 (§ 102 Abs. 5):

Grundsätzlich werden Reisekosten nur ersetzt, wenn ein entsprechender Nachweis über die bei der Dienstreise entstandenen Kosten vorgelegt wird. Wenn Bedienstete nunmehr für dienstliche Fahrten ihre privat gekauften Netzkarten für die öffentlichen Verkehrsmittel – wie etwa das KlimaTicket Ö, das VOR Klimaticket MetropolRegion oder Ähnliches – verwenden, können sie keinen konkreten Nachweis über die bei der Dienstreise entstandenen Kosten vorlegen. Demnach würden mangels Nachweis keine Reisekosten zustehen.

Um die Benützung von Massenbeförderungsmitteln zu attraktiveren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten der Bediensteten sowie einer klimaneutralen Verwaltung zu leisten, soll – nach dem Vorbild der Regelung des Bundes – hinkünftig die Benützung von Massenbeförderungsmitteln für Dienstreisen auch ohne Nachweis der Reisekosten durch einen Beförderungszuschuss finanziell abgegolten werden. Damit können auch alle Bediensteten, die eine Dienstreise unter Verwendung ihrer privat gekauften Netzkarte absolvieren, einen Zuschuss bekommen, wodurch ein Beitrag zu den Anschaffungskosten der Netzkarte, die eben nicht nur privat, sondern auch zu dienstlichen Zwecken benutzt wurde, geleistet wird. Die Bediensteten können anstelle der nachzuweisenden Auslagen einen Beförderungszuschuss nur dann verlangen, wenn sie glaubhaft machen, dass sie die Dienstreise auch tatsächlich mit einem Massenbeförderungsmittel absolviert haben. Die Höhe des Beförderungszuschusses ist abhängig von der Weglänge:

- für die ersten 50 Kilometer: € 0,30 pro Kilometer
- für die weiteren 250 Kilometer: € 0,15 pro Kilometer
- für jeden weiteren Kilometer: € 0,08 pro Kilometer

Für die Ermittlung der Wegstrecke ist das durch Verordnung der NÖ Landesregierung gemäß § 101 Abs. 2 festgelegte Programm zu verwenden.

Der Beförderungszuschuss kann pro Fahrt maximal € 79,70 betragen.

Darüber hinaus darf die Summe der Beförderungszuschüsse pro Kalenderjahr nicht mehr als € 1.100,-- betragen. Das Reisekostenrecht bezweckt grundsätzlich die Kostendeckung der den Bediensteten aufgrund einer Dienstreise entstandenen Kosten. Wäre die Inanspruchnahme von Beförderungszuschüssen ungedeckt möglich, könnten Bedienstete, die zahlreiche Dienstreisen mit Massenbeförderungsmitteln mit ihrer privat gekauften Netzkarte absolvieren, eine deutlich höhere jährliche Summe an Beförderungszuschüssen beanspruchen, als die Anschaffungskosten für ihre Netzkarte waren. Um dem Gedanken der Kostendeckung auch in diesem Zusammenhang nachzukommen und gleichzeitig einen verwaltungsökonomischen Vollzug gewährleisten zu können, soll eine einheitliche, jährliche Obergrenze, die in etwa den Anschaffungskosten für eine österreichweit gültige Netzkarte entspricht, betraglich festgelegt werden.

Der Beförderungszuschuss deckt sämtliche Beförderungskosten für die Benützung der Massenbeförderungsmittel pauschal ab.

Davon ausgenommen sind allfällige Ansprüche auf

1. Ersatz der nachgewiesenen Kosten für die Beförderung des notwendigen Reise- und Dienstgepäcks (Anspruch nach § 107 NÖ LBG) sowie
2. Ersatz des Fahrpreises der ersten Wagenklasse (Anspruch nach § 103 zweiter Satz NÖ LBG)

Diese beiden Ansprüche können – sofern sie nachgewiesen werden – neben dem Beförderungszuschuss zusätzlich in Anspruch genommen werden.

Abgesehen von diesen zwei Ausnahmen können neben dem Beförderungszuschuss im Hinblick auf dessen Pauschalcharakter keine weiteren Kosten ersetzt werden.

Dies dient der Verwaltungsvereinfachung, die unabhängig von den Tarifbestimmungen der Eisenbahnbeförderungsunternehmen zur Anwendung gelangt.

Zu Z 28 (§ 103):

Bisher wurde der Fahrpreis der ersten Wagenklasse bei der Benützung der Eisenbahn ersetzt, wenn diese Wagenklasse über 200 Bahnkilometer tatsächlich benutzt wurde.

Da der Begriff der „Bahnkilometer“ nicht mehr gängig ist, soll zukünftig nicht mehr auf diese, sondern auf normale Kilometer abgestellt werden, die mittels dem durch Verordnung der NÖ Landesregierung gemäß § 101 Abs. 2 festgelegten Programm ermittelt werden. Damit wird auch ein Gleichklang mit der Berechnung der Wegstrecke für den Beförderungszuschuss hergestellt.

Zu Z 29 (§ 132d Abs. 1):

Das dienstrechtliche Institut der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (Opting-Out), das bisher von Bediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, beantragt werden konnte, hat sich in den vergangenen Jahren sehr bewährt. Wie die Praxis gezeigt hat, haben auch schon jüngere Bedienstete Interesse und Bedarf an diesem Institut zum längeren Verbleib im Erwerbsleben bekundet. Daher soll mit der gegenständlichen Änderung eine dementsprechende Erweiterung erfolgen.

Zukünftig sollen nicht nur dienstfähige Bedienstete, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sondern auch Bedienstete, die seit zumindest 15 Jahren ununterbrochen in

einem aufrechten Dienstverhältnis zum Land NÖ stehen und bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit beantragen können.

Zu Z 30 (§ 136 Abs. 3):

Mit dieser Änderung erfolgt eine Anpassung infolge der neu eingeführten Freistellung unter Entfall der Bezüge zum Zweck der Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt (§ 51b NÖ LBG).

Im Gleichklang mit der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen gemäß § 51a sollen auch die Zeiten einer Freistellung nach § 51b Versicherungszeiten darstellen und wird daher ebenso eine monatliche, wertgesicherte Beitragsgrundlage für den Zeitraum einer solchen Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt vorgesehen.

Zu Z 31 (§ 216 Z 11):

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

Zu Z 32 (§ 217):

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

Zu Z 33 (§ 218 Abs. 7):

Nachdem sich das Instrument der dienstrechtlichen Vereinbarungen, das im Jahr 2018 neu eingeführt und vorerst bis Ende 2024 in Kraft gesetzt wurde, bewährt hat, soll dieses nunmehr um weitere 5 Jahre verlängert werden. Dienstrechtliche Vereinbarungen sind somit bis zum Ablauf des Jahres 2029 möglich.

Zu Z 34 (§ 218 Abs. 16 und 17):

Abs. 16:

§ 169 Abs. 2 zweiter Satz normiert, dass die erstmalige Anpassung einer Pension, ausgenommen einer Hinterbliebenenpension, abweichend vom ersten Satz erst mit

Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf die Pension zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen ist. Bei den Pensionsanpassungen in den Jahren 2023, 2024 und 2025 soll allerdings – vergleichbar mit der Rechtslage des Bundes – die erstmalige Anpassung der Pensionen bereits am 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf die Pension folgenden Kalenderjahres erfolgen. Daher ist § 169 Abs. 2 zweiter Satz in diesem Zeitraum nicht anzuwenden.

Abs. 17:

Die Bestimmung bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

Die Valorisierung der Studienbeihilfen und der Lehrlingsbeihilfe soll ab dem Schuljahr 2024/25 wirksam sein.

Zu Z 35 (§ 220 Abs. 8):

Durch diese Übergangsregelung wird normiert, dass auf Bedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der gegenständlichen Novelle am Dienst verhindert sind und Leistungen gemäß § 80 Abs. 1 bis 4 beziehen, weiterhin § 80 Abs. 7 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 38/2023 anwendbar bleibt. Erst nach Ende dieser und dem Eintritt einer neuerlichen Dienstverhinderung kommt in weiterer Folge die neue Regelung des § 80 Abs. 7 zur Anwendung.

Zu Artikel 2 (Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Z 2 (§ 15 Abs. 2):

Mit der gegenständlichen Änderung soll ein redaktionelles Versehen berichtigt werden.

Zu Z 3 (§ 19a):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung im Anwendungsbereich der DPL 1972 durch einen Verweis auf § 26 NÖ LBG geregelt werden.

Die Maßgabe ist aufgrund der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Begrifflichkeiten in der DPL 1972 und im NÖ LBG zu treffen (siehe bereits gleichlautende Maßgabe in § 172 Abs. 1 Z 1 DPL 1972 im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit des 10. Abschnittes des NÖ LBG).

Zu Z 4 und Z 5 (§ 21 Abs. 2 und Abs. 4):

Mit LGBl. Nr. 52/2021 ist § 20 DPL 1972 im Sinne der Deregulierung entfallen. Demnach sollen nunmehr die diesbezüglichen Verweise ebenfalls gestrichen werden.

Zu Z 6 (§ 25 Abs. 1 lit. b Z 3):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 23 (§ 86 Abs. 1 Z 3 lit. c NÖ LBG).

Zu Z 7 (§ 30a Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 3 (§ 33 Abs. 5 NÖ LBG).

Zu Z 8 (§ 41 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 5 (§ 46 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z 9 (§ 44d):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 8 (§ 51b NÖ LBG).

Zu Z 10 (§ 54 Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 11 (§ 63 Abs. 5 NÖ LBG).

Zu Z 11 (§ 57):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe im Anwendungsbereich der DPL 1972 durch einen Verweis auf § 66 NÖ LBG geregelt werden.

Zu Z 12 bis 14 und Z 18 (§ 59 Abs. 3, § 60 Abs. 2, § 66a, § 176 Abs. 2):

Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro, erhöht werden.

Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme des Kinderzuschusses, werden ab 1. Jänner 2024 um 9,15 % erhöht.

Die Anhebung der Gehaltsansätze soll für Bedienstete nach der DPL 1972 im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu Z 15 (§ 76a Abs. 3a):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 30 (§ 136 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z 16 (§ 172 Abs. 2):

Siehe Erläuterung zu Artikel 1 Z 29 (§ 132d Abs. 1 NÖ LBG).

Zu Z 17 (§ 172 Abs. 3):

Mit dieser Änderung erfolgt die grammatikalische Anpassung eines Redaktionsversehens.

Zu Z 19 (§ 182 Z 9):

Siehe Erläuterung zu Artikel 1 Z 31 (§ 216 Z 11 NÖ LBG).

Zu Z 20 (§ 185):

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

Zu Z 21 (§ 189 Abs. 4):

Die dienstrechtlichen Institute der Wiedereingliederungsteilzeit und der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit 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 nach dem Vorbild des NÖ LBG 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 22 (§ 189 Abs. 16 und 17):

Abs. 16:

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 34 (§ 218 Abs. 16).

Abs. 17:

Die Bestimmungen bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

Zu Artikel 3 (Landes-Vertragsbedienstetengesetz):

Zu Z 1 (§ 14a Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 3 (§ 33 Abs. 5 NÖ LBG).

Zu Z 2 (§ 21a):

Um auch bei Vertragsbediensteten nach diesem Gesetz leichte Dienstpflichtverletzungen ahnden zu können, die weder einer bloßen Ermahnung zugänglich sind, jedoch keinen Anlass zur Beendigung des Dienstverhältnisses darstellen, soll nach dem Vorbild des NÖ LBG die bewährte Systematik der Ordnungsstrafen nunmehr auch für Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz eingeführt werden.

Zu Z 3 bis 5 (§ 23 Abs. 1, § 24 Abs. 1, § 33):

Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro, erhöht werden.

Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme des Kinderzuschusses, werden ab 1. Jänner 2024 um 9,15 % erhöht.

Die Anhebung der Gehaltsansätze soll für Bedienstete nach dem LVBG im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu Z 6 (§ 36 Abs. 12):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 3 (§ 33 Abs. 5 NÖ LBG).

Zu Z 7 (§ 39):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Studienbeihilfen und Lehrlingsbeihilfe im Anwendungsbereich des LVBG durch einen Verweis auf § 66 NÖ LBG geregelt werden.

Zu Z 8 (§ 40 Abs. 6):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 22 (§ 80 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z 9 (§ 43 Abs. 7):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 5 (§ 46 Abs. 7 NÖ LBG).

Zu Z 10 (§ 46):

Da die Möglichkeit der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit gemäß dem 10. Abschnitt des NÖ LBG auch für Vertragsbedienstete besteht, erfolgt für den Anwendungsbereich des LVBG eine diesbezügliche Klarstellung unter Berücksichtigung der sich teilweise vom NÖ LBG unterscheidenden dienstrechtlichen Rahmenbedingungen.

Demnach wird klargestellt, dass auch für dienstfähige Vertragsbedienstete nach dem LVBG, die nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihr derzeitiger Aufgabenkreis erfordert, die Möglichkeit besteht, einen Antrag auf Zuweisung eines anderen Aufgabenkreises an Dienstleistungen zu stellen. Unter Berücksichtigung des verbliebenen Leistungskalküls soll den Vertragsbediensteten vom Dienstgeber ein anderer Aufgabenkreis an Dienstleistungen angeboten werden. Nehmen diese das Angebot an, soll der neue Aufgabenkreis an Dienstleistungen mittels Zuweisung (= Abänderung der Stellenbeschreibung) festgelegt werden. Bezieht sich das Angebot auf einen Dienstposten an einer anderen Dienststelle und/oder an einem anderen Dienstort, hat auch eine von den Vertragsbediensteten angestrebte Versetzung zu erfolgen. Umfasst das Angebot auf Grund des verbliebenen Leistungskalküls auch/nur Aufgaben eines anderen Dienstzweiges als den Dienstzweig dem die Vertragsbediensteten angehören, verzichten (teilweise) die Vertragsbediensteten mit der Annahme dieses Angebotes auch auf eine laufende Verwendung in ihrem Dienstzweig. Die Vertragsbediensteten können daher auch in einem anderen Dienstzweig als in dem, in dem sie aufgenommen wurden, ohne Überstellung eingesetzt werden.

Mit diesem Rechtsinstitut soll im Sinne einer Präventivmaßnahme einer allfällig drohenden Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden und stellt diese Bestimmung auch eine *lex specialis* zu den Überstellungsbestimmungen gemäß §§ 31 und 58 LVBG dar.

Vergleichbar mit § 132d Abs. 3 NÖ LBG (Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit) soll eine für den neuen Aufgabenkreis erforderliche und noch

nicht abgelegte Dienstprüfung der Zuweisung nicht entgegenstehen.

Zu Z 11 (§ 49d):

Im Sinne einer Deregulierung sollen die Bestimmungen über die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung im Anwendungsbereich des LVBG durch einen Verweis auf § 26 NÖ LBG geregelt werden.

Die in Z 1 getroffene Maßgabe ist aufgrund der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Begrifflichkeiten im LVBG und im NÖ LBG aufzunehmen (siehe bereits gleichlautende Maßgabe in § 46 Z 1 LVBG im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit des 10. Abschnittes des NÖ LBG).

Die in Z 2 getroffene Maßgabe ist erforderlich, da das LVBG – im Gegensatz zum NÖ LBG – keine ex lege Beendigung von Vertragsbediensteten bei einer ungerechtfertigten Dienstabwesenheit von ununterbrochen zumindest fünf Arbeitstagen vorsieht. Demnach kann es im Anwendungsbereich des LVBG sehr wohl eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst in der Dauer von mehr als einem Monat geben, weshalb dieser Hemmungsgrund auch für Vertragsbedienstete im LVBG zur Anwendung kommen soll.

Zu Z 12 (§ 49f):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 8 (§ 51b NÖ LBG).

Zu Z 13 (§ 54 Abs. 5):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 12 (§ 65 Abs. 3 NÖ LBG).

Zu Z 14 (§ 60a Abs. 1):

Wie im NÖ LBG erfolgt gegenständlich eine Klarstellung, dass im Falle einer einverständlichen Lösung zum Zwecke der Pensionierung kein Ersatz zu leisten ist.

Zu Z 15 (§ 70 Abs. 5):

Das dienstrechtliche Institut der Wiedereingliederungsteilzeit wurde ursprünglich zeitlich befristet bis zum Ablauf des Jahres 2024 eingeführt. Nachdem sich diese befristete Maßnahme zum längeren Verbleib im Erwerbsleben bisher gut bewährt und etabliert hat, wird diese nach dem Vorbild des NÖ LBG um weitere fünf Jahre verlängert.

Demnach wird die Wiedereingliederungsteilzeit bis zum Ablauf des Jahres 2029 verankert. Vor Ablauf der neuerlichen Befristung wird eine weitere Evaluierung dieser Maßnahmen erfolgen.

Zu Z 16 (§ 70 Abs. 15 und 16):

Abs. 15:

Zeitlich sollen die Bestimmungen über die Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit für Vertragsbedienstete – genau wie im NÖ LBG – (vorerst) bis zum Ablauf des Jahres 2024 befristet werden.

Abs. 16:

Die Bestimmungen bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

Zu Z 17 (§ 71 Abs. 19):

Siehe Erläuterung zu Artikel 1 Z 35 (§ 220 Abs. 8 NÖ LBG).

Zu Z 18 (§ 72 Z 7):

Siehe Erläuterung zu Artikel 1 Z 31 (§ 216 Z 11 NÖ LBG).

Zu Artikel 4 (NÖ Landesverwaltungsgerichtsgesetz):

Zu Z 1 und 2 (§ 24 Abs. 1, § 24 Abs. 2):

Zwischen dem Bund und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes wurde eine Anhebung der Gehälter der öffentlich Bediensteten des Bundes in der Weise vereinbart, dass alle Gehalts- und Entgeltansätze ab 1. Jänner 2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro, erhöht werden.

Die Anhebung der Gehaltsansätze soll für Bedienstete nach dem NÖ LVGG im selben Ausmaß geregelt werden.

Zu Z 3 (§ 43 Abs. 17):

Die Bestimmungen bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

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, des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl. 2300, und des NÖ Landesverwaltungsgerichtsgesetzes, LGBl. 0015, der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Mag. Mikl – Leitner
Landeshauptfrau