

SYNOPSIS

zur Dienstrechts-Novelle 2023

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

Der Entwurf zur Dienstrechts-Novelle 2023 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. Bundeskanzleramt, Sektion V Verfassungsdienst
2. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
3. Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst
4. Landespersonalvertretung beim Amt der NÖ Landesregierung
5. NÖ Gleichbehandlungskommission
6. NÖ Monitoringausschuss
7. Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund
8. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

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 2023)**

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 nach dem Eintrag zu § 51a folgender Eintrag eingefügt:
„§ 51b Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt“
2. Im § 26 Abs. 5 Z 5 wird die Wortfolge „eines ununterbrochenen Urlaubes“ durch die Wortfolge „einer ununterbrochenen Freistellung“ ersetzt.

3. Im § 33 Abs. 5 wird die Wortfolge „Kindergartenpädagogin (des Kindergartenpädagogen)“ durch die Wortfolge „Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen“ ersetzt.
4. Im § 44 Abs. 9 wird folgender Satz angefügt:
„Auch sollen Bedienstete auf Grund des COVID-19-Impfstatus durch den Dienstgeber nicht unsachlich benachteiligt werden.“
5. Im § 46 Abs. 7 entfällt der zweite Satz.
6. Im § 47 Abs. 4 wird nach der Wortfolge „einer Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen“ die Wortfolge „, einer Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt“ eingefügt.
7. Im § 47 Abs. 5 wird die Wortfolge „NÖ Schulzeitgesetz 1978, LGBl. 5015“ durch die Wortfolge „NÖ Pflichtschulgesetz 2018, LGBl. Nr. 47/2018“ ersetzt.
8. Nach § 51a wird folgender § 51b eingefügt:

„§ 51b

Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt

(1) Bedienstete, deren minderjährigem, eigenem Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind vom Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge.

(2) Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 80 Abs. 8 im Zusammenhang mit einer Freistellung nach Abs. 1 ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.

(3) Bedienstete, die eine Freistellung gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen, haben die Bewilligung der Rehabilitation spätestens eine Woche nach

deren Zugang dem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

(4) Die Bediensteten haben für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, nach Maßgabe von Abs. 1 bis 3 insoweit Anspruch auf Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Begleitung zur Verfügung steht. § 50 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Auf Zeiten einer Dienstfreistellung nach Abs. 1 ist § 49 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden.

(6) § 47 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

9. Im § 57 Abs. 4 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:
„Ist im Falle einer Bewilligung die sich aus der letzten dauernden Verwendung ergebende Gehaltsklasse jedoch niedriger als die gemäß Abs. 1 vorgesehene Gehaltsklasse, so kommt abweichend von Abs. 1 diese Gehaltsklasse weiterhin zur Anwendung.“
10. Im § 60 Abs. 8 wird nach der Wortfolge „Entschädigungen für vorübergehende Einsätze (§ 67 Abs. 4)“ die Wortfolge „sowie für Vertretungen von Dienststellenleitungen (§ 67 Abs. 5)“ eingefügt.
11. Im § 63 Abs. 5 Z 1 wird nach der Wortfolge „wegen Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 51a oder“ die Wortfolge „wegen Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach § 51b oder“ eingefügt.
12. Im § 65 Abs. 3 wird im ersten Satz vor der Wortfolge „eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren“ die Wortfolge „während des aufrechten Dienstverhältnisses“ eingefügt und lautet der dritte Satz:

„Die Jubiläumsbelohnung wird frühestens nach fünf Jahren Dienst beim Land Niederösterreich ausbezahlt.“

13. § 65 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 40 Jahren gebührt schon im Monat des Endens des aktiven Dienstverhältnisses nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren, wenn spätestens am Tage des Endens des aktiven Dienstverhältnisses das gesetzliche Regelpensionsalter gemäß § 82 Abs. 2 Z 2 bzw. gemäß § 4 Abs. 1 APG gegebenenfalls in Verbindung mit § 16 Abs. 6 APG vollendet wird. Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren gebührt auch Bediensteten, die diesen Zeitraum während des aufrechten Dienstverhältnisses vollendet haben und deren aktives Dienstverhältnis vor dem Monat November dieses Jahres endet. Für die Höhe des Bezuges und des Betrages gemäß Abs. 3 Z 2 ist der letzte Monat des Aktivstandes maßgebend.“

14. Im § 67 Abs. 4 wird das Wort „die“ durch das Wort „der“ ersetzt.

15. Im § 72 Abs. 2 wird das Zitat „BGBl. Nr. 376“ durch das Zitat „BGBl. Nr. 376/1967“ ersetzt.

16. Im § 80 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst werden bei der Ermittlung des Ausmaßes der Leistungen gemäß Abs. 1 bis 4 für eine nachfolgende Dienstverhinderung nicht berücksichtigt.“

17. § 86 Abs. 1 Z 3 lit. c lautet:

„c) in einem forensisch-therapeutischen Zentrum untergebracht wurde;“

18. § 93 lautet:

„§ 93

Urlaubsabgeltung

(1) Den Bediensteten gebührt anlässlich der Beendigung des privatrechtlichen oder der Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses als auch im

Falle einer Pensionierung nach diesem Gesetz eine Urlaubsabgeltung. Sofern Vertragsbedienstete in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen werden, liegt keine Beendigung im Sinne des ersten Satzes vor.

(2) Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt das Vierfache der Wochendienstzeit. Bei Teilzeitbeschäftigung beträgt das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß jenen Teil des Vierfachen der Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr entspricht. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß wird unter sinngemäßer Anwendung des § 47 Abs. 4 reduziert. Für das laufende Kalenderjahr reduziert sich weiters das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß entsprechend dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr.

(3) Die Urlaubsabgeltung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchtenurlaubes der Kalenderjahre, für die der Erholungsurlaub noch nicht verfallen ist, verbleibt. Für das laufende Kalenderjahr ist dabei von der am Ende des Dienstverhältnisses bzw. von der vor der Pensionierung erreichten besoldungsrechtlichen Stellung und für die vergangenen Kalenderjahre von der im Monat Dezember des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung auszugehen. Für bereits verfallenen Urlaub gebührt keine Urlaubsabgeltung. Für jede verbleibende Stunde beträgt die Urlaubsabgeltung 0,577 % des Dienstbezuges und weiterer anteiliger während des Erholungsurlaubes gebührender Ansprüche mit Ausnahme jener gemäß § 60 Abs. 8. Die Urlaubsabgeltung gebührt den Erben und Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod der Bediensteten endet.

(4) Bei Bediensteten, deren Dienstzeit in § 33 Abs. 5 geregelt ist, sind vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß neben

1. dem verbrauchten zusätzlichen Erholungsurlaub und
2. den Tagen des Ferienurlaubes (§ 47 Abs. 5)

zusätzlich auch

3. die Schließtage gemäß § 22 Abs. 5 NÖ Kindergartengesetz 2006, LGBl. 5060,
abzuziehen. Im Falle der Z 2 und Z 3 sind nur jene Tage abzuziehen, die auf einen Werktag mit Ausnahme Samstag fallen und an denen keine Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall vorlag sowie auch keine Aus- und Weiterbildungsveranstaltung besucht wurde. Bei einem tageweisen Abzug ist jenes Ausmaß an Stunden abzuziehen, welches an dem jeweiligen Tag zu leisten wäre.

(5) Wenn bereits für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, über den für dieses Kalenderjahr zustehenden aliquoten Jahresurlaub hinaus Urlaub konsumiert wurde, ist dieser Übergenuss zurückzuerstatten, wenn das Dienstverhältnis

1. von Vertragsbediensteten durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Entlassung oder Kündigung aus ihrem Verschulden oder wegen Beendigung durch eine ungerechtfertigte Dienstabwesenheit von ununterbrochen zumindest fünf Arbeitstagen

2. von beamteten Bediensteten durch Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 15 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 genannten Gründe, Austritt oder Entlassung

endet. Dafür ist der Jahresurlaubsanspruch im Verhältnis der in diesem Kalenderjahr zurückgelegten vollen Dienstwochen zur Zahl 52 zu aliquotieren.“

19. § 94 Abs. 1 Z 1 und 2 lauten:

„1. Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis durch Zeitablauf, einverständliche Lösung mit Ausnahme einer solchen gemäß § 87 Abs. 3, Kündigung, Entlassung oder durch eine ungerechtfertigte Dienstabwesenheit von ununterbrochen zumindest fünf Arbeitstagen

2. beamtete Bedienstete, deren Dienstverhältnis durch Kündigung eines provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 15 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 genannten Gründe, Austritt, Entlassung oder gemäß § 83 Abs. 1 Z 5“

20. Im § 94 Abs. 3 Z 4 wird die Wortfolge „des Ausscheidens“ durch die Wortfolge „der Beendigung“ ersetzt und die Wortfolge „freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheiden“ durch die Wortfolge „freiwillig das Dienstverhältnis auflösen oder beenden“ ersetzt.

21. Im § 102 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Auf Verlangen der Bediensteten ist anstelle der nachzuweisenden Auslagen ein Beförderungszuschuss für die Beförderung mit einem oder mehreren Massenbeförderungsmitteln ausuzahlen. Die Reisebewegung mit einem Massenbeförderungsmittel im Sinne des Abs. 2 ist glaubhaft zu machen. Der Beförderungszuschuss beträgt je Wegstrecke für die ersten 50 Kilometer € 0,30 je Kilometer, für die weiteren 250 Kilometer € 0,15 je Kilometer und für jeden weiteren Kilometer € 0,08. Für die Ermittlung der Wegstrecke findet § 101 Abs. 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass das jeweilige Ortszentrum des Ortes des Beginns und des Endes der Reisebewegung mit einem Massenbeförderungsmittel (für Wien: das Bezirkszentrum) zu berücksichtigen ist. Je Wegstrecke darf der Beförderungszuschuss € 79,70 nicht übersteigen. Darüber hinaus darf die Summe der Beförderungszuschüsse pro Kalenderjahr höchstens € 1.100,-- betragen. Der Ersatz der Kosten für die Benützung der Massenbeförderungsmittel ist damit abgegolten. Allfällige Ansprüche nach § 103 zweiter Satz und § 107 bleiben davon unberührt.“

22. Im § 103 wird die Wortfolge „200 Bahnkilometer“ durch die Wortfolge „200 Kilometer“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Für die Ermittlung der Wegstrecke findet § 101 Abs. 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass das jeweilige Ortszentrum des Ortes des Beginns und des Endes der Reisebewegung in der ersten Wagenklasse (für Wien: das Bezirkszentrum) zu berücksichtigen ist.“

23. Im § 132d Abs. 1 wird die Wortfolge „das 55. Lebensjahr vollendet haben“ durch die Wortfolge „entweder das 55. Lebensjahr vollendet haben oder zumindest 15 Jahre ununterbrochen im Dienst des Landes gestanden sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben“ ersetzt.

24. § 136 Abs. 3 wird das Zitat „§ 51a Abs. 1 und 2“ durch das Zitat „§ 51a Abs. 1 und 2 bzw. § 51b Abs. 1“ ersetzt und lautet der erste Satz:

„Die Zeiten der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen gemäß § 51a und der Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 51b gelten als Versicherungszeiten.“

25. § 216 Z 11 lautet:

„11. Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382 vom 28. Oktober 2021, S. 1.“

26. § 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. 36/2023
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.F. BGBl. I Nr. 110/2023
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 88/2023
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 6/2023
5. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 i.d.F. BGBl. I Nr. 199/2021
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. 202/2021
8. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 69/2023
9. Pensionsgesetz 1965 (PG 1965), BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. I Nr. 36/2023
10. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 14/2022
11. Zustellgesetz (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982 i.d.F. BGBl. I Nr. 205/2022
12. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 85/2023“

27. Im § 218 Abs. 7 wird die Zahl „2024“ durch die Zahl „2029“ ersetzt.

28. Im § 218 wird folgender Abs. 16 angefügt:

„(16) § 169 Abs. 2 zweiter Satz in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 38/2023 ist bei den Pensionsanpassungen für die Jahre 2023, 2024 und 2025 nicht anzuwenden.“

29. Im § 220 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Auf Bedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX Leistungen gemäß § 80 Abs. 1 bis 4 auf Grund einer Dienstverhinderung erhalten, ist bis zum Ende dieser Dienstverhinderung § 80 Abs. 7 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 38/2023 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 wird nach dem Eintrag zu § 44c folgender Eintrag eingefügt:
„§ 44d Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt“
2. Im § 15 Abs. 2 lit. b wird die Wortfolge „NÖ Mutterschutzgesetzes“ durch die Wortfolge „NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes“ ersetzt.
3. § 19a lautet:

„§ 19a

Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung

Die Bestimmung des § 26 NÖ LBG, LGBl. 2100, findet auf Beamte dieses Gesetzes sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass im § 26 Abs. 8 anstelle des Ausdruckes „Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche“ der Ausdruck „Nebengebühren“ tritt.“

4. Im § 21 Abs. 2 entfällt die lit. c.
5. Im § 21 Abs. 4 wird das Zitat „Abs. 2, 3 oder nach § 20 Abs. 1 lit. b“ durch das Zitat „Abs. 2 oder 3“ ersetzt.
6. § 25 Abs. 1 lit. b Z 3 lautet:
„3. in einem forensisch-therapeutischen Zentrum untergebracht wurde;“
7. Im § 30a Abs. 6 wird das Wort „Kindergartenpädagoginnen“ durch das Wort „Elementarpädagoginnen“ ersetzt.
8. Im § 41 Abs. 7 entfällt der zweite Satz.
9. Nach § 44c wird folgender § 44d eingefügt:

„§ 44d

Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt

Dem Beamten ist eine Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt unter sinngemäßer Anwendung von § 51b NÖ LBG, LGBl. 2100, zu gewähren.“

10. § 49 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Dem Beamten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im Monat Dezember des Jahres, in dem er während des aufrechten Dienstverhältnisses eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren vollendet.“

11. § 49 Abs. 5 dritter Satz lautet:

„Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren gebührt auch, wenn der Beamte diesen Zeitraum während des aufrechten Dienstverhältnisses vollendet hat und vor dem Monat Dezember dieses Jahres aus dem Dienststand ausscheidet.“

12. Im § 54 Abs. 6 Z 1 wird nach der Wortfolge „wegen Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 44c oder“ die Wortfolge „wegen Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach § 44d oder“ eingefügt.

13. Im § 76a Abs. 3a wird im ersten Satz das Zitat „§ 44b Abs. 1 Z 2 oder nach § 44c“ durch das Zitat „§ 44b, § 44c oder § 44d“ ersetzt sowie im dritten Satz das Zitat „§ 44b Abs. 1 Z 1“ durch das Zitat „§ 44b“ ersetzt.

14. Im § 172 Abs. 2 wird die Wortfolge „das 55. Lebensjahr vollendet hat“ durch die Wortfolge „entweder das 55. Lebensjahr vollendet hat oder zumindest 15 Jahre ununterbrochen im Dienst des Landes gestanden ist und das 50. Lebensjahr vollendet hat“ ersetzt.

15. Im § 172 Abs. 3 wird die Wortfolge „Ein Beamter“ durch die Wortfolge „Einem Beamten“ ersetzt.

16. § 182 Z 9 lautet:

„9. Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382 vom 28. Oktober 2021, S. 1.“

17. § 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. 36/2023
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.F. BGBl. I Nr. 110/2023
3. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 88/2023
4. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 6/2023
5. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 i.d.F. BGBl. I Nr. 199/2021
6. Gehaltsgesetz 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.F. BGBl. I Nr. 69/2023
7. Pensionsgesetz 1965 (PG 1965), BGBl. Nr. 340/1965 i.d.F. BGBl. I Nr. 36/2023
8. Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991 i.d.F. BGBl. I Nr. 14/2022“

18. Im § 189 Abs. 4 wird die Zahl „2024“ durch die Zahl „2029“ ersetzt.

19. Im § 189 wird folgender Abs. 16 angefügt:

„(16) § 58 Abs. 2 zweiter Satz in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 38/2023 ist bei den Pensionsanpassungen für die Jahre 2023, 2024 und 2025 nicht anzuwenden.“

Artikel 3
Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG)

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

1. Im § 14a Abs. 6 wird das Wort „Kindergartenpädagoginnen“ durch das Wort „Elementarpädagoginnen“ ersetzt.

2. Nach § 21 wird folgender § 21a eingefügt:

„§ 21a

Ordnungsstrafen

Die Bestimmungen des § 59 in Verbindung mit § 98 NÖ LBG, LGBl. 2100, finden auf Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz sinngemäß Anwendung.“

3. Im § 36 Abs. 12 wird insgesamt sechs Mal jeweils das Wort „Aushilfskindergärtnerinnen“ durch das Wort „Aushilfselementarpädagoginnen“ ersetzt.
4. Im § 40 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:
„Zeiträume einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst werden bei der Ermittlung des Ausmaßes der Leistungen gemäß Abs. 1 und 3 für eine nachfolgende Dienstverhinderung nicht berücksichtigt.“
5. Im § 43 Abs. 7 entfällt der zweite Satz.
6. Im § 46 erhält der bisherige Text die Bezeichnung Abs. 1. Folgende Abs. 2 und 3 werden angefügt:
„(2) Abweichend von § 132d NÖ LBG, LGBl. 2100, kann der dienstfähige Vertragsbedienstete, der entweder das 55. Lebensjahr vollendet hat oder zumindest 15 Jahre ununterbrochen im Dienst des Landes gestanden ist und das 50. Lebensjahr vollendet hat, auf Grund seiner herabgesetzten Leistungsfähigkeit beantragen, dass ihm ein anderer Aufgabenkreis an Dienstleistungen zugewiesen wird. Der Dienstgeber kann dem Vertragsbediensteten einen neuen Aufgabenkreis an Dienstleistungen

schriftlich anbieten, deren Aufgaben er mit seiner verbliebenen Leistungsfähigkeit erfüllen kann. Der Vertragsbedienstete hat zu diesem Angebot binnen eines Monats Stellung zu beziehen. Diese Frist ist bei Vorliegen von berücksichtigungswürdigen Umständen zu erstrecken.

(3) Einem Vertragsbediensteten, der das Angebot gemäß Abs. 2 annimmt, wird der neue Aufgabenkreis an Dienstleistungen zugewiesen. In diesem Fall kann der Vertragsbedienstete auch in einem anderen Dienstzweig als in dem, in dem er aufgenommen wurde, ohne Überstellung verwendet werden. Eine Nichtablegung einer allfällig für den neuen Aufgabenkreis erforderlichen Dienstprüfung steht einer Zuweisung nicht entgegen.“

7. § 49d lautet:

„§ 49d

Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung

Die Bestimmung des § 26 NÖ LBG, LGBl. 2100, findet auf Vertragsbedienstete dieses Gesetzes sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass

1. im § 26 Abs. 8 anstelle des Ausdruckes „Sonstige besoldungsrechtliche Ansprüche“ der Ausdruck „Nebengebühren“ tritt.
2. § 26 Abs. 5 Z 6 auf Vertragsbedienstete dieses Gesetzes zur Anwendung kommt.“

8. Nach § 49e wird folgender § 49f eingefügt:

„§ 49f

Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt

Dem Vertragsbediensteten ist eine Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt unter sinngemäßer Anwendung von § 51b NÖ LBG, LGBl. 2100, zu gewähren.“

9. § 54 Abs. 2 erster Satz lautet:

„Dem Vertragsbediensteten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im Monat November des Jahres, in dem er während des aufrechten Dienstverhältnisses eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren vollendet.“

10. § 54 Abs. 4 dritter Satz lautet:

„Die Jubiläumsbelohnung für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren gebührt schon, wenn der Vertragsbedienstete diesen Zeitraum während des aufrechten Dienstverhältnisses vollendet hat und sein Dienstverhältnis vor November endet.“

11. Im § 54 Abs. 5 wird die Wortfolge „gebührt erst“ durch die Wortfolge „wird erst ausbezahlt“ ersetzt.

12. § 60a Abs. 1 erster Satz lautet:

„Ein Vertragsbediensteter hat dem Land NÖ im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch

- Zeitablauf,
- einverständliche Lösung mit Ausnahme einer solchen gemäß § 60 Abs. 3,
- Kündigung oder
- vorzeitige Auflösung

die bis zum Beendigungszeitpunkt aufgewendeten Aus- und Weiterbildungskosten zu ersetzen, wenn diese den Betrag von € 2.500,-- übersteigen.“

13. Im § 70 Abs. 5 wird das Wort „dieser“ durch das Wort „der“ und die Zahl „2024“ durch die Zahl „2029“ ersetzt

14. Im § 70 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) § 46 Abs. 2 und 3 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX treten mit Ablauf des Jahres 2024 außer Kraft.“

15. Im § 71 wird folgender Abs. 19 angefügt:

„(19) Auf Vertragsbedienstete, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Landesgesetzes LGBl. Nr. XX/XXXX Leistungen gemäß § 40 Abs. 1 und 3 auf Grund einer Dienstverhinderung erhalten, ist bis zum Ende dieser Dienstverhinderung § 40 Abs. 6 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 38/2023 weiterhin anzuwenden.“

16. § 72 Z 7 lautet:

„7. Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382 vom 28. Oktober 2021, S. 1.“

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 das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport sowie das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz befasst und ersucht hat, eine allfällige Stellungnahme bis zum 13. Oktober 2023 abzugeben.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- **Abteilung Landesamtsdirektion – Verfassungsdienst:**

Da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung im Wesentlichen berücksichtigt wurden, bestehen gegen den Entwurf eines Landesgesetzes, mit dem das Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) und das Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2023), aus unserer Sicht keine Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- **Landespersonalvertretung beim Amt der NÖ Landesregierung:**

Als Landespersonalvertretung begrüßen wir ausdrücklich den vorliegenden Entwurf, der eine wichtige Weiterentwicklung des Dienstrechts darstellt. Ergänzend möchten wir jedoch vorbringen, dass es aus unserer Sicht notwendig ist, auch eine Valorisierung der Studien- und Lehrlingsbeihilfe vorzunehmen. Aus diesem Grund ersuchen wir eine entsprechende Valorisierung im höchstmöglichen Ausmaß.

Die Anregung wurde überprüft.

Da die letzte Erhöhung der Studienbeihilfen und der Lehrlingsbeihilfe bereits einige Jahre zurückliegt und seither eine spürbare Teuerung eingetreten ist, werden die Studienbeihilfen und die Lehrlingsbeihilfe – entsprechend der gegenständlichen Anregung – einmalig um 20 % erhöht.

- **NÖ Gleichbehandlungskommission:**

Die NÖ Gleichbehandlungskommission begrüßt die geplanten Regelungen der Dienstrechts-Novelle 2023, insbesondere

- die geplante Schaffung einer neuen Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Erweiterung des Instituts der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit bereits nach Vollendung des 50. Lebensjahres (nach mind. 15 Jahren im Landesdienst) und

- die Verbesserung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall sowie
- die erstmalige Anpassung der Ruhebezüge mit 1. Jänner des dem Anspruch auf die Pension folgenden Kalenderjahre

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Weiters ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen, ob bzw. welche Auswirkungen diese Regelung auf das Ziel von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die weibliche und männliche Zielgruppe (geschlechtersensible Folgenabschätzung) hat. 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.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission regt daher an, bei legislativen Vorhaben eine solche Überprüfung im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu dokumentieren.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

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 Landeskompentenz überwacht.

Es zählt zu den Aufgaben des NÖ MTA Stellungnahmen und Empfehlungen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen gegenüber der NÖ Landesregierung abzugeben (§ 4 NÖ Monitoringgesetz, LGBl 9291). Insbesondere obliegt dem NÖ MTA die Abgabe von Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen berühren.

Der NÖ Monitoringausschuss gibt gemäß § 4 Abs. 1 Z. 2 NÖ Monitoringgesetz folgende Stellungnahme ab:

Der NÖ Monitoringausschuss begrüßt insbesondere

- die geplante Schaffung einer neuen Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Erweiterung des Instituts der Zuordnung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit bereits nach Vollendung des 50. Lebensjahres (nach mind. 15 Jahren im Landesdienst) und
- die Verbesserung der Entgeltfortzahlung nach einem Dienstunfall.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

- Österreichischer Gemeindebund, Niederösterreichischer Gemeindebund

Der NÖ Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Novelle und teilt mit, dass keine Bedenken gegen die in Aussicht gestellten Änderungen bestehen.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs der Dienstrechts-Novelle 2023 und nimmt wie folgt Stellung:

Grundsätzlich ist die Anpassung an EU-Recht bzw. Entscheidungen des EuGH notwendig sowie die Klarstellung in den vorliegenden Gesetzen zur Erhöhung der Rechtssicherheit zu begrüßen.

Allerdings sind doch aus Sicht der Arbeitnehmer:innenvertretung einige Gesetzesänderungen kritisch zu betrachten, die in der Folge konkret dargestellt werden.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Artikel 2 Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972)

Siehe Hinweis auf LBG, da hier mittlerweile nur mehr aufs LBG verwiesen wird.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Artikel 3 Landesvertragsbedienstetengesetz

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

Die gefertigte Kammer für Arbeiter und Angestellte ersucht um Berücksichtigung der vorgebrachten Einwände.

Die allgemeine Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

Artikel 1

Änderung des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG)

Zu Ziffer 4:

- Bundeskanzleramt, Sektion V Verfassungsdienst:

Die Bestimmung sieht vor, dass Bedienstete auf Grund des COVID-19-Impfstatus durch den Dienstgeber nicht unsachlich benachteiligt werden sollen. Der Entwurf stellt dabei auf den allgemeinen Begriff „Impfstatus“ ab, der nach dem allgemeinen Sprachverständnis sowohl „geimpfte“ als auch „ungeimpfte“ Personen umfasst. Ausweislich der Erläuterungen ist eine Differenzierung in Hinblick auf den „Corona-Impfstatus“ nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen, beispielsweise auf Grund berufsrechtlicher Bestimmungen im Gesundheitsbereich, zulässig.

Es wird darauf hingewiesen, dass nach dem geltenden Recht COVID-19 („SARS-CoV-2“) seit dem 1. Juli 2023 keine meldepflichtige Krankheit mehr ist (vgl. BGBl. II Nr. 159/2023). Ebenso sind gemäß § 1 des Bundesgesetzes, mit dem Übergangsbestimmungen für das COVID-19-Maßnahmengesetz getroffen werden, BGBl. I Nr. 69/2023, Bestimmungen des COVID-19-Maßnahmengesetzes – COVID-19-MG, BGBl. I Nr. 12/2020, nur noch auf Sachverhalte, die sich bis zum Ablauf des 30. Juni 2023 ereignet haben, weiterhin anwendbar.

Vor diesem Hintergrund sollte die Erforderlichkeit der vorgesehenen Regelung, in der auf den „Covid-19-Impfstatus“ abgestellt wird, überdacht werden.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Unter Berücksichtigung der unvorhersehbaren pandemischen Entwicklungen in der Zukunft soll die gegenständliche gesetzliche Bestimmung als ausdrückliche Schutzbestimmung zugunsten der Bediensteten eingefügt werden.

- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz:

Der vorliegende Entwurf sieht vor, dass in § 44 Abs. 9 NÖ Landes-Bedienstetengesetz ein Satz angefügt werden soll, wonach Bedienstete auch auf Grund des COVID-19-Impfstatus durch den Dienstgeber nicht unsachlich benachteiligt werden dürfen.

In den Erläuterungen dazu wird ausgeführt, dass entsprechend dem Arbeitsübereinkommen der Volkspartei Niederösterreich und der FPÖ Niederösterreich für die Jahre 2023-2028 mit dieser Bestimmung Benachteiligungen von Bediensteten auf Grund ihres Corona-Impfstatus durch den Dienstgeber verhindert werden sollen. Ferner sind von diesem Grundsatz jegliche unsachlich benachteiligenden Handlungen wegen des COVID-19-Impfstatus im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis umfasst. Demnach liege 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).

Das BMSGPK merkt diesbezüglich an, dass die Hervorhebung des „Corona-Impfstatus“ im Hinblick auf die gegenüber Arbeitnehmer:innen/Dienstnehmer:innen und Kund:innen/Patient:innen bestehenden arbeits- und zivilrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht nachvollziehbar erscheint.

Zunächst ist der Arbeitgeber zur Fürsorge gegenüber seinen Arbeitnehmer:innen verpflichtet. Die sich daraus ergebenden Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers umfassen neben der Verpflichtung zur Durchführung einer Gefahrenevaluierung im Hinblick auf Infektionskrankheiten (samt Dokumentation) vor allem auch jene zur Minimierung der erhobenen Risikopotentiale. Im Zusammenhang mit impfpräventablen Krankheiten zählen hierzu insbesondere die Verpflichtung „auf den jeweiligen Arbeitsplatz angepasste Impfprogramme gemäß den Impfeempfehlungen für Angehörige von Gesundheitsberufen zu implementieren und damit Infektionsrisiken vorzubeugen“ (s. *Grimm, Verpflichtende Impfung von Mitarbeitern im Gesundheitsbereich, in Aigner/Grimm/Kletečka-Pulker/Wiedermann-Schmidt (Hrsg), Schutzzimpfungen - Rechtliche, ethische und medizinische Aspekte [2016] 97*). Wird diesen Vorgaben nicht entsprochen, ist von einer Sorgfaltspflichtverletzung im Rahmen der Fürsorgepflicht auszugehen.

Ferner kommt im Gesundheitsbereich im Allgemeinen und hier wiederum mit Blick auf die Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen durch Krankenanstalten im Besonderen dem Schutz von Kund:innen - hier Patient:innen - besondere Bedeutung zu. Der zwischen dem Erbringer der Gesundheitsdienstleistung - z.B. dem Träger der Krankenanstalt – und dem/der Patient:in abgeschlossene Behandlungsvertrag verpflichtet zunächst zum ernstlichen Bemühen um die Verbesserung des Gesundheitszustandes des/der Patient:in. Darüber hinaus besteht als Nebenpflicht aus dem Behandlungsvertrag die Verpflichtung, die Gesundheit des/der Patient:in zu wahren. Hierbei ist der Maßstab eines/einer ordentlichen und pflichtgetreuen Durchschnittsmediziners/Durchschnittsmedizinerin im Sinne des § 1299 ABGB anzuwenden. Zumindest bei im Kontakt mit besonders vulnerablen Patientengruppen wie z.B. Säuglingen und Immunsupprimierten stehenden Erbringern von Gesundheitsdienstleistungen ist der fehlende Nachweis einer Immunität gegen impfpräventable Krankheiten - wie insbesondere COVID-19 - als Sorgfaltspflichtverletzung anzusehen (s. *Heissenberger, Impfen in Österreich - Überlegungen zur Impfpflicht und Darstellungen de lege lata, in Aigner/Grimm/Kletečka-Pulker/Wiedermann-Schmidt (Hrsg), Schutzzimpfungen - Rechtliche, ethische und medizinische Aspekte 75; Mazal, Zum Infektions- und Immunstatus im Arbeitsverhältnis - unter Berücksichtigung von COVID-19, ZAS 2021, 71 [76]*). In diesem Zusammenhang darf angemerkt werden, dass, sofern der Anforderung einer Immunität gegen eine impfpräventable Krankheit eine sachliche Begründung zugrunde liegt, darin - schon sprachlich - keine „Benachteiligung“, sondern eine sachgerechte Unterscheidung zu sehen ist (siehe auch die diesbezüglichen Erläuterungen). Der ebenso in den Erläuterungen enthaltene Hinweis auf die berufsrechtlichen Verpflichtungen im Gesundheitsbereich greift daher zu kurz.

Diese Ausführungen gelten für sämtliche impfpräventable Krankheiten, unabhängig von einer etwaig bestehenden - verwaltungsrechtlichen - Anzeigepflicht nach dem Epidemiegesetz 1950 (EpiG), BGBl. Nr. 186/1950, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 69/2023. Die Verwendung des Wortes „auch“ in der vorgeschlagenen Formulierung lässt zwar vermuten, dass der „Corona-Impfstatus“ hier nur beispielhaft zu verstehen ist. Eine sachliche Begründung dahingehend, weshalb der Gesetzeswortlaut gerade auf den „Corona-Impfstatus“ und nicht etwa auf jenen z.B. gegen - der einer Anzeigepflicht nach dem EpiG unterliegenden - Masern abstellt, lässt sich den Erläuterungen nicht entnehmen. Hingegen wäre mit der vorgeschlagenen Änderung kein normativer

Mehrwert verbunden; im Gegenteil würden Unklarheiten dahingehend geschaffen, wie sich diese Bestimmung zu den zuvor dargestellten arbeits- und zivilrechtlichen Grundsätzen verhält.

Aus Sicht des BMSGPK darf daher angeregt werden, von der vorgesehenen Änderung in § 44 Abs. 9 NÖ LBG Abstand zu nehmen.

**Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.
Unter Berücksichtigung der unvorhersehbaren pandemischen Entwicklungen in der Zukunft soll die gegenständliche gesetzliche Bestimmung als ausdrückliche Schutzbestimmung zugunsten der Bediensteten eingefügt werden.**

Zu Ziffer 5:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Es ist erfreulich, dass nunmehr auch der Anspruch auf Erholungsurlaub im Falle einer Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses nicht mehr am 31. März des zweiten Urlaubsjahrs folgenden Kalenderjahres verfällt, sondern erst mit 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres.

Es wurden hier aber wiederum lediglich nur die Mindeststandards der EU in die nationale Gesetzgebung eingearbeitet.

Wir fordern hier wiederum, dass die Aliquotierung der Urlaubsabgeltung auf Basis des 5-wöchigen Urlaubsanspruch berechnet wird und nicht des 4-wöchigen Mindestanspruchs nach der EU-Richtlinie.

**Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.
Bezüglich des Ausmaßes der Urlaubsabgeltung erfolgen im Zuge der gegenständlichen Novelle keine Änderungen. Die Berechnung erfolgt weiterhin auf Basis des Vierfachen der Wochendienstzeit und steht damit in Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des EuGH.**

Zu Ziffer 8:

- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz:

Eine analoge Regelung (§ 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) wird ab 1. November 2023 für Arbeitnehmer:innen in Kraft treten. Demnach haben Arbeitnehmer:innen, deren Kind, Wahl- oder Pflegekind oder leibliches Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts.

Es wird angemerkt, dass § 51b Abs. 4 des NÖ Landes-Bedienstetengesetz für Bedienstete im Vergleich zu Arbeitnehmer:innen nach AVRAG zusätzliche Einschränkungen vorsieht. Nach dieser Regelung haben Bedienstete für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, insoweit Anspruch auf

Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Begleitung zur Verfügung steht.

Es wird angeregt zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen nicht jenen des AVRAG entsprechen sollten.

Der Anregung wird nicht entsprochen.

In den NÖ Dienstrechten werden bereits bisher bei anderen Formen der Freistellung unter Entfall der Bezüge diese Voraussetzungen im Zusammenhang mit der Gewährung der Freistellung für Kinder des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten normiert. Demnach wird dies systemkonform nunmehr auch bei der neu eingeführten Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt vorgesehen.

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Auf Bundesebene wurde ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung in der Dauer von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr geschaffen, wenn diese zur Begleitung eines bis zu 14jährigen Kindes stationäre Rehabilitationseinrichtung notwendig ist. Dies wurde auch im NÖ Landesdienstrecht nun umgesetzt.

Diese Freistellung wird lediglich unter Entfall der Bezüge gewährt, es kann jedoch in dieser Zeit das Pflegekarenzgeld gemäß BPGG beantragt werden.

Festgehalten wird eine Frist zur Geltendmachung von einer Woche ab Zugang der Bewilligung des Rehabilitationsaufenthaltes. Diese Frist ist eindeutig zu kurz.

Wir fordern daher die Streichung bzw. angemessene Verlängerung dieser Frist.

Da die Höhe des Pflegekarenzgeldes nur ca. 55% des Nettoeinkommens beträgt, ist dies eine massive Benachteiligung und Einkommensbuße für Eltern, die Ihre Kinder beim Rehabilitationsaufenthalt begleiten.

Wir fordern daher einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung in der Dauer von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass für Kinder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten an den gemeinsamen Haushalt angeknüpft wird und dies somit als benachteiligend zu sehen ist.

Zu begrüßen ist, dass diese Zeit der Freistellung für alle Rechte, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, voll wirksam ist.

Zusammengefasst fordern wir, dass § 51b LBG keine lex specialis zu § 50 (Pflegefreistellung) ist, sondern die Freistellung in § 50 eingearbeitet wird, um auch die Fortzahlung der Bezüge zu gewährleisten.

Die Anregungen wurden zur Kenntnis genommen.

Wie in den Erläuterungen bereits ausgeführt, wurde das Institut der Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt nach dem Vorbild des Bundes ausgestaltet und stellt dementsprechend ein eigenständiges Institut neben dem Institut der Pflegefreistellung dar.

Zu Ziffer 9:

- NÖ Gleichbehandlungskommission:

Jedoch weist die NÖ Gleichbehandlungskommission darauf hin, dass die Ergänzung des § 57 Abs. 4 NÖ LBG betreffend die Gehaltseinstufung von begünstigten Behinderten diskriminierungsfrei anzuwenden ist.

Gem. § 3 Abs.1 Z.2 und 5 NÖ Gleichbehandlungsgesetz darf niemand aufgrund einer Behinderung bei der Festsetzung des Entgelts oder beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Funktionen diskriminiert werden.

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher angeregt, auf eine diskriminierungsfreie Anwendung des § 57 NÖ LBG zu achten.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

- NÖ Monitoringausschuss:

Weiters ist geplant, die Bestimmungen in § 57 NÖ LBG betreffend begünstigte Behinderte in Abs. 4 durch folgenden Satz zu ergänzen: „Ist im Falle einer Bewilligung, die sich aus der letzten dauernden Verwendung ergebende Gehaltsklasse jedoch niedriger als die gemäß Abs. 1 vorgesehene Gehaltsklasse, so kommt abweichend von Abs. 1 diese Gehaltsklasse weiterhin zur Anwendung.“

Artikel 27 der UN-BRK verankert für Menschen mit Behinderung das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Dazu ist unter anderem auf die Chancengleichheit im beruflichen Aufstieg sowie die Bezahlung des gleichen Entgelts zu achten.

Es findet sich aber weder im Gesetzestext noch in den Erläuterungen ein Hinweis, dass die geplante Ergänzung des § 57 Abs. 4 NÖ LBG auf die Übereinstimmung mit den Prinzipien der UN-BRK betreffend Arbeit und Beschäftigung geprüft wurden.

→ Der NÖ MTA regt daher an, darauf zu achten, dass die Verwirklichung der Vorgaben der UN-BRK hinsichtlich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung sichergestellt ist.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Im Zuge der legislatischen Vorbereitungen wurde selbstverständlich auf die Konformität mit der UN-BRK Bedacht genommen.

Zu Ziffer 16:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Begrüßenswert ist, dass Zeiträume einer Dienstverhinderung in Folge eines Unfalls im Dienst bei der Ermittlung des Ausmaßes der Entgeltfortzahlung bei einer neuerlichen Dienstverhinderung nicht berücksichtigt werden.

Wir fordern, dass diese Regelung auch bei Abs 6 (ex lege) Auflösung angewendet wird und Zeiträume einer Dienstverhinderung in Folge eines Unfalles im Dienst nicht berücksichtigt werden.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.
Aus sozialen Erwägungen führt ein Unfall im Dienst bereits in der bisherigen Verwaltungspraxis grundsätzlich zu keiner ex lege Beendigung des Dienstverhältnisses. Viel mehr wird in einem solchen Fall eine Verlängerung des Dienstverhältnisses im Einzelfall vereinbart.

Zu Ziffer 18:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Begrüßenswert ist, dass die Rechtsprechung des EUGH nun auch im Landesdienstrecht umgesetzt wurde. Das Unterbleiben des Verbrauches des Erholungsurlaubes ist nunmehr von den Bediensteten nicht mehr zu vertreten.

Wünschenswert wäre eine zeitnahe Umsetzung gewesen.

Die Bemerkung wurde zur Kenntnis genommen.

Zu Ziffer 19:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Hier wurde eingefügt, dass nunmehr auch bei einem befristeten Dienstverhältnis eines VB durch Zeitablauf, die Aus- und Weiterbildungskosten rückzuerstatten sind.

Diese Einfügung kann nicht befürwortet werden, da auch im Anwendungsbereich des AVRAG keine Rückzahlungsverpflichtung bei Zeitablauf vorgesehen ist. Die Erklärung, ein Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Termin auslaufen zu lassen, kann einer Kündigung nicht gleichgestellt werden.

Wir fordern analog zur Regelung im AVRAG – ebenfalls keine Anwendung des Rückersatzrechtes bei Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses.

Die Anregung wurde überprüft und entsprechend berücksichtigt.

Zu Ziffer 21:

- Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ

Es ist zu befürworten, dass man Reisekosten bzw. einen Beförderungszuschuss erhält, wenn man Massenbeförderungsmittel für Dienstreisen verwendet und ein privat gekauftes Klimaticket Ö verwendet.

Wir fordern hier, das Land NÖ als Dienstgeber auf, als Vorbild für klimaneutrale Fortbewegung, das Klimaticket der Bediensteten vollständig zu bezahlen.

Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen.

Gemäß dem Grundsatz der Kostendeckung, der dem Reisekostenrecht immanent ist, kann je nach Häufigkeit der Nutzung des Klimatickets oder einer anderen privat erworbenen Netzkarte für Dienstreisen ein geringer oder großer Teil des Tickets ersetzt werden. Die Summe der Beförderungszuschüsse pro Kalenderjahr darf nicht mehr als € 1.100,- betragen.