

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Innere Verwaltung - Abteilung Gemeinden

IVW3-LG-1242002/019-2014

Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

Bezug

Bearbeiter

Mag. Johannes Landsteiner

(0 27 42) 9005

Durchwahl

12578

Datum

14. Oktober 2014

Betrifft

Entwurf einer Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (2. GVBG-Novelle 2014); Regierungsvorlage

HOHER LANDTAG!

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 15.10.2014

Ltg.-**494/G-4/1-2014**

Ko-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (2. GVBG-Novelle 2014) enthält im Wesentlichen folgende Punkte:

1. Adaptierung der Bestimmungen über Nebenbeschäftigungen
2. Einführung einer Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und einer Pfl egeteilzeit
3. Regelung einer Bildungsteilzeit und Adaptierung der Bestimmungen über die Bildungsfreistellung
4. Erleichterung der Inanspruchnahme des „Papamonats“
5. Angleichung der Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung an jene für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte

Überdies soll der vorliegende Entwurf zum Anlass genommen werden die Sonderstellung der Statutarstädte in Hinblick auf die Zuständigkeit des Stadtsenats bei dienstrechtlichen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Anzumerken ist, dass eine sprachliche Gleichbehandlung im Gesetzesentwurf aus legislativen Gründen nicht erfolgen kann.

Zu 1.:

Die Bestimmungen über Nebenbeschäftigung sollen aus korruptionspräventiven Überlegungen klarer gefasst werden.

Zu 2.:

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen werden die Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und die Pflegeteilzeit nach dem Vorbild des Bundes eingeführt.

Zu 3.:

Zum Erhalt des Weiterbildungsgeldes vom Arbeitsmarktservice ist es entsprechend der Judikatur des VfGH nicht erforderlich eine explizite Regelung über die Bildungsfreistellung vorzusehen. Trotzdem sollen die Regelungen über die Bildungsfreistellung ausdrücklich im GVBG angeführt werden; zudem sollen die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen der Bildungskarenz im AVRAG übernommen werden. Neben der Bildungsfreistellung soll die Möglichkeit einer Bildungsteilzeit vorgesehen werden.

Zu 4.:

Um die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) für die Bediensteten zu erleichtern, soll der konkrete Beginn und die Dauer im Rahmen eines Antrages nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes mitgeteilt werden (bisher 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin).

Zu 6.:

Der VwGH hat mit Urteil von 27. Juni 2013, GZ: 2013/12/0059, erkannt, dass auch Beamte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für nicht verbrauchten Erholungsurlaub haben. Dieser Anspruch gründet sich dem EuGH-Urteil Neidel (Rs C-337/10) folgend auf die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Mit der vorgesehenen Einführung einer Urlaubersatzleistung sollen die aufgezeigten Widersprüche zum Unionsrecht beseitigt werden. Im Sinn eines einheitlichen Dienstrechts

für Vertragsbedienstete und Gemeindebeamte sollen daher die bisherigen für Vertragsbedienstete zu Anwendung gekommenen Bestimmungen über eine Urlaubersatzleistung (Urlaubsabfindung und Urlaubssentschädigung) durch für Gemeindebeamte und Vertragsbedienstete gleichlautende Bestimmungen ersetzt werden.

Kompetenzlage:

Als kompetenzrechtliche Grundlage für den Entwurf dient Art. 21 B-VG.

Auswirkungen auf das Klimabündnis

Die beabsichtigten Änderungen haben keinerlei Auswirkungen auf die Erreichung der im Klimabündnis vorgesehenen Ziele.

Informationsverpflichtung gemäß Art. 21 Abs. 4 letzter Satz B-VG:

Der verfassungsrechtlich vorgesehenen Informationsverpflichtung soll nach Beschlussfassung durch die NÖ Landesregierung Rechnung getragen werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Für den Bund und das Land NÖ sind durch den Gesetzesentwurf keine finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkung der Novelle bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden wird von nachstehenden Überlegungen ausgegangen:

1. Die Neufassung der Bestimmungen über Nebenbeschäftigungen bewirken keine Mehrkosten.
2. Durch die Einführung der Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen und die Schaffung einer Pflegeteilzeit ist mit keinen nennenswerten Mehrkosten zu rechnen. Das im Zusammenhang mit diesen Freistellungen gebührende Pflegekarenzgeld ist auch für Gemeindebedienstete durch die Regelungen des Bundespflegegeldgesetzes abgedeckt.

3. Die Bildungsteilzeit sowie die Adaptierung der Bildungsfreistellung verursacht keine nennenswerten Mehrkosten, zumal nach der VfGH-Judikatur derartige Bestimmungen zur Inanspruchnahme dieser Freistellungen und letztlich zum Erhalt von Weiterbildungsgeld nicht erforderlich sind.
4. Die Erleichterungen bei der Beantragung eines Frühkarenzurlaubes für Väter führen zu keinen Mehrkosten.
5. Bei den Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten führt die unionsrechtlich gebotene Einführung einer Urlaubersatzleistung für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte in bestimmten Fällen zu Mehrkosten. Bei Vertragsbediensteten hingegen lässt die Angleichung an die dem Unionsrecht entsprechenden Regelung Einsparungen erwarten, deren Höhe jedoch nicht abgeschätzt werden kann.

Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Art. I Z. 1, 3 bis 8, 12 bis 14, 17, 23, 24, 34, 36, 38, 40 und 41 (§ 4b Abs. 1, § 11 Abs. 2, § 11 Abs. 3, § 11 Abs. 4, § 12 Abs. 1, § 15 Abs. 6, § 18a Abs. 1, § 24 Abs. 1, § 24 Abs. 2, § 26 Abs. 6, § 32a Abs. 6, § 32d Abs. 1, § 32d Abs. 6, § 39 Abs. 2, § 41, § 46b Abs. 4, § 46e Abs. 8, § 46h Abs. 4):

Das NÖ Stadtrechtsorganisationsgesetz erklärt den Gemeinderat für die die allgemeinen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten der Bediensteten der Stadt und den Stadtsenat für die konkreten Personalangelegenheiten für zuständig. Die dienstrechtlichen Bestimmungen gehen auf diese Besonderheit nicht ein und räumen in bestimmten Fällen dem Gemeinderat die Zuständigkeit ein. Mit der vorgesehenen Änderung soll einerseits die Sonderstellung der Statutarstädte berücksichtigt und andererseits ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung geleistet werden.

Zu Art. I Z. 2 (§ 6):

Aus korruptionspräventiven Überlegungen soll eine Neufassung der Regelung über Nebenbeschäftigung vorgenommen werden.

Angemerkt wird, dass der Verwaltungsgerichtshof es als rechtlich unbedenklich angesehen hat, wenn die Behörde die Erwerbsmäßigkeit einer Nebenbeschäftigung dann als gegeben annimmt, wenn die durch die Beschäftigung regelmäßig erzielten Einkünfte die in § 41 EStG enthaltene Veranlagungsgrenze (derzeit jährlich € 730,-) übersteigen (VwGH vom 29.06.1988, Zl. 87/09/0057).

Zu Art. I Z. 9 (§ 18a Abs. 1 lit. a):

Berichtigung eines Schreibfehlers.

Zu Art. I Z. 10, 11 und 20 (§ 19, § 32b Abs. 1 Z. 1):

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, sowie mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, die Instrumente der Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit eingeführt. Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pfl egeteilzeit nach gleichartigen bundes- und landesgesetzlichen Regelung gebührt ebenfalls ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Abs. 1 BPGG).

In Angleichung an die Bestimmungen für Bedienstete des Bundes und jene des AVRAG soll auch für die Vertragsbedienstete die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege geschaffen werden. Diese kann auf Antrag gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für eine Pfl egeteilzeit vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei (bei einer entsprechend § 4b Abs. 1 festgesetzten Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden) auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pfl egeteilzeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf.

Eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, ein erhöhter Pflegebedarf (Änderung der Pflegegeldstufe) ermöglicht eine weitere Teilzeitbeschäftigung für maximal drei Monate, sodass eine derartige Teilzeitbeschäftigung für ein und dieselbe zu betreuende Person in Summe höchstens für sechs Monate gewährt werden kann.

Die im Abs. 2 vorgesehene Bestimmung über die Einführung einer Bildungsteilzeit ist vor dem Hintergrund des VfGH-Erkenntnisses vom 20. Juni 2001, B 1960/99 für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld ebensowenig erforderlich wie die im § 32c enthaltenen Regelungen über die Bildungsfreistellung. Zur Erleichterung für den Anwender sollen diese Regelung aber ausdrücklich im Gesetz vorgesehen werden.

Die vorgesehene Regelung entspricht der mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 67/2013, eingeführten Bildungsteilzeit. Die Möglichkeit, Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in einzelnen Teilen zu vereinbaren, ist dem Modell der Bildungsfreistellung nachgebildet. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsteilzeit diese Rahmenfrist. Wurde eine Bildungsteilzeit vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können weitere Teile einer Bildungsteilzeit vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungsteilzeit zur Bildungsfreistellung zu wechseln. Der „Umrechnungsschlüssel“ zwischen Bildungsteilzeit und Bildungsfreistellung wird im Verhältnis 2:1 festgelegt.

Zu Art. I Z. 15 (§ 31a Abs. 5):

Siehe Erl. zu Art. I Z. 25 bis 29.

Zu Art. I Z. 16 (§ 32 Abs. 5):

Durch die Einführung eines Frühkarenzurlaubes für Väter („Papamonat“) im Gemeindedienstrecht im Jahr 2012 konnte eine Gleichstellung von Vätern und Müttern dahingehend bewirkt werden, dass nunmehr auch Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes ein Karenzurlaub ermöglicht wird.

Um die Inanspruchnahme des „Papamonats“ zu erleichtern, soll der konkrete Beginn und die Dauer im Rahmen eines Antrages nur mehr eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes mitgeteilt werden (bisher zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin).

Zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin soll nur mehr die Absicht der Inanspruchnahme des „Papamonats“ durch den Vater mitgeteilt werden. Damit soll dem Dienstgeber eine angemessene Vorbereitungszeit eingeräumt werden, allfällige organisatorische Maßnahmen (z.B. Vornahme allfälliger erforderlicher Dienstplanänderungen) für die bevorstehende Abwesenheit des Vaters setzen zu können.

Zu Art. I Z. 18, 19 und 47 (§ 32a Abs. 8, Anlage B Z. 27 Abs. 1):

Nach den derzeitigen Bestimmungen gebührt den nach § 32a Abs. 5 freigestellten Vertragsbediensteten ein Monatsbezug in der Höhe des Ruhebezuges unter Anwendung der Bestimmungen der GBDO, LGBl. 2400. Dabei ist jährlich eine Neufestsetzung vorzunehmen, indem der Ruhebezug ermittelt wird, auf den jeweils Anspruch bestünde, wenn jeweils mit Ablauf des letzten Kalenderjahres eine Versetzung in den Ruhestand als Gemeindebeamtin oder Gemeindebeamter erfolgt worden wäre.

Die seit dem Jahr 2005 erfolgten Reformen des Pensionsrechtes der Gemeindebeamten zeigen, dass eine jährliche Neuermittlung eines fiktiven Ruhebezuges für dienstfreigestellte Vertragsbedienstete nahezu unmöglich ist. Mit der vorgesehenen Änderung soll dieser Umstand dahingehend Berücksichtigung finden, als der Ruhebezug mit Beginn der Freistellung festgesetzt und entsprechend der jährlichen Pensionsanpassung angehoben wird. Für Vertragsbedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung bereits freigestellt sind und einen Monatsbezug im Ausmaß des (fiktiven) Ruhebezuges erhalten, soll anstelle einer Neufestsetzung des Ruhebezuges mit Beginn des nächsten Kalenderjahres die Anhebung entsprechend der Pensionsanpassung erfolgen.

Zu Art. I Z. 21 und 22 (§ 32c):

Die Regelungen über die Bildungsfreistellung ist vor dem Hintergrund des VfGH-Erkenntnisses vom 20. Juni 2001, B 1960/99 für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld ebensowenig erforderlich wie die im § 19 Abs. 2 vorgesehene Regelung über die Bildungsteilzeit. Zur Erleichterung für den Anwender sollen diese Regelung aber ausdrücklich im Gesetz vorgesehen werden.

Die vorgesehenen Änderungen enthalten Angleichungen an die bundesgesetzliche Regelung. Die Bildungsfreizeit kann demnach innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in einzelnen Teilen vereinbart werden. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsfreistellung diese Rahmenfrist. Wurde eine Bildungsfreistellung vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können weitere Bildungsfreistellungsteile vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungsfreistellung zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Der „Umrechnungsschlüssel“ zwischen Bildungsfreistellung und Bildungsteilzeit wird im Verhältnis 1:2 festgelegt.

Zu Art. I. Z. 25 bis 29 (§ 32e):

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, sowie mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit eingeführt. Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit nach gleichartigen bundes- und landesgesetzlichen Regelung gebührt ebenfalls ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Abs. 1 BPGG).

Für Vertragsbedienstete der Gemeinden gibt es mit der Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen. Es soll nunmehr - wie bereits für Bundesbedienstete vorgesehen – auch für Gemeindevertragsbedienstete, die eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen mit Pflegebedarf zumindest der Pflegestufe 3 pflegen, die Möglichkeit

eröffnet werden, einen zur Hälfte für die Vorrückung und zur Gänze für den Ruhegenuss anrechenbare Freistellung gegen Entfall der Bezüge in Anspruch zu nehmen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen sollen – wie der Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Für den Gemeindedienst ist eine Anpassung an diese Regelungen bzw. an die im AVRAG enthaltenen Regelungen erforderlich, da die Regelungen, nach denen Gemeindebedienstete eine Pflegekarenz in Anspruch nehmen, gleichartig zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz sein müssen, um in weiterer Folge einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld nach § 21c BPGG auszulösen.

Unberührt bleiben die Bestimmungen über die Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes.

Hinsichtlich des Personenkreises, für den ein Anspruch auf Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen besteht, ist Folgendes festzuhalten:

Der Begriff der zu pflegenden Person wird, entsprechend dem AVRAG, ausdrücklich definiert, indem auf die Bestimmung der Familienhospizfreistellung verwiesen wird. Er ist damit weiter als der, der für die Pflegefreistellung maßgeblich ist.

Für demenziell erkrankte oder minderjährige Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 soll ebenfalls eine Pflegekarenz gebühren.

Diese Freistellungen zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen (§ 32e Abs. 1 Z. 2 und 3) sind mit drei Monaten begrenzt. Im Falle einer Erhöhung der Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz möglich, sodass insgesamt höchstens sechs Monate gewährt werden können.

Da die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist zwei Monate vor geplantem Antritt nicht sinnvoll. Demnach soll für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen keine Meldefrist vorgesehen werden.

Zu Art. I Z. 30, 31 und 47 (§ 33, § 33a, Anlage B Z. 27 Abs. 2):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C-337/10, dass auch Beamtinnen und Beamte in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) fallen und daher einen unionsrechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Zugleich wurde erkannt, dass Bedienstete, die ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können, bei Versetzung in den Ruhestand einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung in diesem Ausmaß haben. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Abgeltung besteht sowohl laut Europäischem Gerichtshof als auch laut Verwaltungsgerichtshof nicht (Erk. vom 27. Juni 2013, 2013/12/0059).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung wird daher ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte eingeführt, wenn diese vor Ausscheiden aus dem Dienst ihren Erholungsurlaub aus Gründen nicht konsumieren konnten, die sie nicht zu vertreten haben.

Im Sinne eines möglichst einheitlichen Dienstrechts für Vertragsbedienstete und öffentlich-rechtliche Bedienstete sollen darüber hinaus die bisherigen nur auf Vertragsbedienstete zur Anwendung gekommenen Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung (Abfindung und Entschädigung) eine gleichlautende Urlaubersatzleistung vorgesehen werden.

Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub – und somit auch der Anspruch auf finanzielle Abgeltung – „nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten“ besteht. Im nationalen Recht sind bereits derzeit Regelungen vorhanden, welche bei besonderen Pflichtverletzungen einen Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung (vgl. § 34 in der Fassung LGBl. 2420-65) vorsehen. Dem Sinne nach verwehren diese Regelungen dann einen Anspruch auf Urlaubersatzleistung, wenn die Bediensteten die Beendigung des Dienstverhältnisses und damit die Unmöglichkeit der Urlaubskonsumation selbst zu vertreten haben.

Zu vertreten haben die Bediensteten das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs dabei zunächst dann, wenn das Dienstverhältnis beendet wird und sie ein Verschulden daran trifft (z.B. bei Entlassung).

Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung, wenn die Bediensteten nur deshalb ihren Urlaub nicht mehr konsumieren können, weil sie auf eigene Initiative pensioniert werden, obwohl sie noch dienstfähig sind, oder auch wenn sie austreten. Diese Einschränkungen entsprechen dem Tenor der bisherigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach Regelungen nicht richtlinienkonform sind, „nach denen für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte“ (Urteil Schultz-Hoff ua., Randnr. 62). Diese Rechtsprechung stellt darauf ab, dass die Nichtkonsumation des Urlaubs aus Gründen erfolgte, die zumindest überwiegend nicht der Sphäre der oder des betreffenden Bediensteten zuzurechnen sind. Diese Einschränkung verfolgt so auch das Ziel, arbeitsfähige Bedienstete zum längeren Verbleib im Erwerbsleben anzuhalten.

Allgemein wird das Ausmaß der Ersatzleistung auf die unionsrechtlich gebotenen vier Wochen (160 Stunden) Erholungsurlaub pro Kalenderjahr eingeschränkt (ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß). Dies soll vor allem als Anreiz dienen, den Erholungszweck des Urlaubs tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Bei teilbeschäftigten Bediensteten verkürzt sich dieses Stundenausmaß entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr. Im letzten Dienstjahr wird der Anspruch entsprechend der Dauer der Dienstzeit aliquotiert.

Das tatsächlich abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem von diesem ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jener tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird, der diesem Kalenderjahr zuzurechnen ist. Die finanzielle Bemessungsbasis bildet dabei der letzte Monatsbezug abzüglich einer allfälligen Kinderzulage (für die Vorjahre der volle Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres abzüglich einer allfälligen Kinderzulage), die Ersatzleistung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Überstunde.

Die Einschränkung der Urlaubersatzleistung auf die unionsrechtlich gebotenen 160 Urlaubsstunden soll aber nicht zum Nachteil der derzeit bereits beschäftigten

Vertragsbediensteten erfolgen, weshalb die gegenständliche Regelung nur auf Personen anzuwenden sein soll, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2014 beginnt.

Zu Art. I Z. 32 (§ 35 Abs. 2):

Mit der vorgesehenen Neuformulierung sollen die Änderungen im ASVG berücksichtigt werden.

Zu Art. I Z. 33 (§ 38 Abs. 1):

Die vorgesehene Änderung soll der Klarstellung dienen, indem durch eine übersichtlichere Strukturierung die Worte „weniger als“ unzweifelhaft und eindeutig der ersten Zeile der Tabelle zugeordnet werden.

Zu Art. I Z. 35 und 47 (§ 39 Abs. 3, Anlage B Z. 27 Abs. 4):

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmten Straftaten beschädigen das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden Gemeindebediensteten und durch den öffentlichen Dienst insgesamt derart massiv, dass es zu seiner Wiederherstellung einer sofortigen und unerbittlichen Reaktion des Dienstgebers bedarf. Die Regelungen über die Beendigung vertraglicher Dienstverhältnisse können diese Aufgabe regelmäßig nicht erfüllen. Auch der strafrechtliche Amtsverlust löst das Problem häufig nicht, da die Strafgerichte es regelmäßig nicht als ihre Aufgabe sehen, im Rahmen der Urteilsfindung die disziplinar- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat vorwegzunehmen.

Das Dienstverhältnis soll von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung enden, und zwar unabhängig vom Strafausmaß. Diejenigen Straftaten, die im Fall der Verurteilung zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses führen sollen, sind die in den §§ 92 (Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen), 201 bis 217 (Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung), 312 (Quälen oder Vernachlässigen eines Gefangenen) und 312a (Folter) StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte.

Die gegenständlich vorgesehene Änderung erscheint auch in Hinblick auf die Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates geboten.

Zu Art. I Z. 37 (§ 46 Abs. 2 Z. 1):

Für Vertragslehrer der Gemeinden und für Musikschullehrer gelten die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sinngemäß. Für Musikschullehrer gilt dies nur insoweit als im Abschnitt III der GVBG nichts anderes bestimmt wird. Für Bundesvertragsbedienstete finden sich hinsichtlich Bildungsteilzeit und Bildungsfreistellung keine Regelungen im Vertragsbedienstetengesetz 1948. Aus diesem Grund soll mit der vorgesehenen Änderung bezweckt werden, dass die diesbezüglichen Regelungen des Abschnittes I des GVBG sinngemäß Anwendung finden. Gleiches soll auch für Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz vorgesehen werden.

Zu Art. I Z. 39 (§ 46d Abs. 2 Z. 4):

Mit der vorgesehenen Änderung soll ein redaktionelles Versehen beseitigt werden.

Zu Art. I Z. 42 bis 45 (§ 53):

Mit der vorgesehenen Änderung in der Überschrift soll dem Vertrag von Lissabon Rechnung getragen werden.

Mit der vorgesehenen Änderung soll der Hinweis über die Umsetzung der Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates aufgenommen werden. Die Notifikation der Rechtsvorschrift ist bereits erfolgt.

Zu Art. I Z. 45 (§ 54):

Die gegenständlichen Änderungen beinhalten eine Aktualisierung der Verweisungen auf bundesrechtliche Vorschriften.

Zu Art. I Z. 46 (Anlage B Z. 19 Abs. 13):

Mit Urteil des EGMR vom 19.2.2013 wurde Österreich aufgrund einer Verletzung von Art. 14 in Verbindung mit Art. 8 EMRK verurteilt, weil nach bestehendem Recht die Adoption des Kindes durch den gleichgeschlechtlichen Partner eines leiblichen Elternteils ausgeschlossen ist, ohne die rechtliche Beziehung zu diesem Elternteil aufzuheben. Aufgrund des Adoptionsrechts-Änderungsgesetzes 2013 wurden in Bezug auf die Stiefkindadoption die maßgeblichen Bestimmungen des ABGB und des EPG geändert, wonach die Stiefkindadoption für gleichgeschlechtliche Paare (in gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft und für eingetragene Partner) rechtlich ermöglicht wird (Urteil des EGMR vom 19.2.2013 wegen Verletzung von Art. 14 iVm Art. 8 EMRK). Im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechts finden sich einige Bestimmungen, die einen Konnex zum EPG herstellen und die folglich angepasst werden sollen.

Zu Art. I Z. 47 (Anlage B Z. 27):

Siehe Erl. zu Art. I Z. 18, 19, 30, 31 und 34.

Zu Art. II

Dieser Artikel regelt das In-Kraft-Treten der einzelnen Bestimmungen. Die Änderung der Zuständigkeit soll zur Rechtssicherheit mit 1. Jänner 2015 in Kraft gesetzt werden.

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 Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Mag. S o b o t k a

Landeshauptmann-Stellvertreter

NÖ Landesregierung

Mag. R e n n e r

Landeshauptmann-Stellvertreterin