

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A**

Kennzeichen
LAD2-GV-38/165-2017

Frist

DVR: 0059986

Bezug	Bearbeiter	(0 27 42) 9005	Durchwahl	Datum
	Mag. Edgar Menigat		13887	28. November 2017
	Dr. Andreas Haider		13031	

Betrifft
Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion
Eing.: 30.11.2017
Ltg.-**2024/L-1/5-2017**
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

(1) Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG) enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Krankheit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit)
2. Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben
3. Adaptierung des „Papamonats“ zu einem „Frühkarenzurlaub“

4. Verlängerung des Übertragungszeitraums des Urlaubsanspruches sowie Gleichstellung der Bestimmungen über eine Urlaubsabgeltung mit denen des NÖ LBG
5. Ersatz des Begriffes „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuß“
6. Gehaltserhöhung 2018

Zu 1.: Auch Vertragsbedienstete im NÖ Landesdienst sollen die Möglichkeit erhalten, eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung des § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in Anspruch zu nehmen. Im Gegensatz zum Bund steht die Wiederaufnahme der Tätigkeit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes aber auch beamteten Bediensteten im Anwendungsbereich der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) sowie des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes (NÖ LBG) zu.

Zu 2.: Sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung haben zu einem Wandel der Altersstruktur in den westlichen Gesellschaften geführt. Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie etwa die Reform des Pensionssystems, erfordern ein Umdenken bzw. eine Neuorientierung auch in dienstrechtlicher Hinsicht. Konkrete dienstrechtliche Maßnahmen sollen einerseits dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu fördern und zu erhalten sowie andererseits einen längeren Verbleib im Erwerbsleben attraktiver zu gestalten. Gleichzeitig soll dazu beigetragen werden, das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems zu erreichen. Folgende Maßnahmen sollen daher im Dienstrecht implementiert werden:

- Alterssabbatical
- Jubiläumsfreistellung
- Nichtverfall von Erholungsurlaub
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub

Zu 3.: Um die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubes unmittelbar nach der Geburt eines Kindes unabhängig vom Geschlecht der Vertragsbediensteten zu ermöglichen, tritt an Stelle des bisherigen „Papamonats“ (Frühkarenzurlaub für Väter)

das Rechtsinstitut des „Frühkarenzurlaubes“. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen auch nach der Adoption eines Kindes oder Aufnahme zur unentgeltlichen Pflege diesen Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen zu können.

Zu 4.: Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH wird einerseits der Übertragungszeitraum für die Inanspruchnahme des in einem Urlaubsjahr entstehenden Urlaubsanspruches grundsätzlich um das dem Urlaubsjahr zweitfolgende Kalenderjahr ausgedehnt, als auch im Wege der Gleichstellung der Urlaubsabgeltung mit den Bestimmungen im NÖ LBG die Bemessungsgrundlage für eine allfällige Urlaubsabgeltung um die während der Inanspruchnahme eines Erholungsurlaubes zustehenden finanziellen Ansprüche erweitert.

Zu 5.: Mit dem Rechtsinstitut der Kinderzulage wird Familien mit Kindern finanzielle Unterstützung geboten. Um diese soziale Komponente stärker zu unterstreichen, wird die Terminologie des Bund übernommen und der Begriff „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuß“ ersetzt.

Zu 6.: Analog zum Bund sollen die Gehaltsansätze für Bedienstete des Landes Niederösterreich ab dem 1.1.2018 um 2,33% erhöht werden.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

Der Gesetzesentwurf hat keine Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses.

Finanzielle Auswirkungen:

Um einen Einkommensverlust, der durch die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung entsteht, auszugleichen, hat der Bund einen Anspruch auf Wiedereingliederungsteilzeitgeld unter anderem auch für Vertragsbedienstete im Bereich der Krankenversicherung vorgesehen. Die Inanspruchnahme einer

Wiedereingliederungsteilzeit durch Vertragsbedienstete wird daher keine Mehrausgaben zur Folge haben.

Die Anwendung der Bestimmungen betreffend Alterssabbatical und Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub sind mit keinen finanziellen Auswirkungen für den Dienstgeber verbunden, da in beiden Fällen die gewonnene Freizeit im gleichen Umfang den Dienstbezug der Vertragsbediensteten reduziert. Da eine zeitlich geringere berufliche Belastung tendenziell mit einer Reduktion von krankheitsbedingten Abwesenheiten einhergeht, ist mit Minderausgaben im Bereich der Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall zu rechnen.

Bei Inanspruchnahme einer Jubiläumsfreistellung sollen die bereits Jahre zuvor von den Vertragsbediensteten einbehaltenen Monatsbezüge im gleichen Umfang zu einem späteren Zeitpunkt (unmittelbar vor dem Regelpensionsantrittsalter) in Freizeit gewährt werden. Den durch die Aufwertung der einbehaltenen Jubiläumsbelohnungen im Ausmaß eines im Pensionsrecht üblichen Aufwertungsfaktors vom Zeitpunkt der Einbehaltung bis zur Umwandlung bzw. Auszahlung entstehenden Mehrausgaben stehen Einsparungen durch die erst zu einem späteren Zeitpunkt wirtschaftlich fällig werdenden Jubiläumsbelohnungen gegenüber. Es ist daher von einer generellen Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Durch die Bestimmung hinsichtlich des Nichtverfalles des Erholungsurlaubes verfällt bei Vertragsbediensteten ab dem 60. Lebensjahr der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub nicht mehr, um einen zusammengefassten Verbrauch unmittelbar vor dem tatsächlichen Pensionsantritt zu ermöglichen. Da in der Praxis kein Erholungsurlaub - unabhängig von den konkreten Verfallszeitpunkten - verfällt, sind durch einen nunmehr später eintretenden Konsum des Erholungsurlaubes keine Mehrkosten zu erwarten.

Dem im Zuge der Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes entstehenden Minderaufwand durch den Entfall des Entgeltes, stehen finanzielle Mehraufwendungen für die durch andere Bedienstete zu leistende

Mehrdienstleistungen gegenüber. Es ist daher von einer Aufwandsneutralität dieser Regelung auszugehen.

Durch die Verlängerung des Übertragungszeitraumes des Urlaubsanspruches verfällt ein bereits entstandener Anspruch auf Erholungsurlaub grundsätzlich um ein Jahr später als bisher. Da – wie bereits auch unter dem Punkt Nichtverfall von Erholungsurlaub ausgeführt – in der Praxis kein Erholungsurlaub verfällt, kommt es durch einen nunmehr erst um ein Jahr später eintretenden Verfall zu keinen Mehrkosten. Die aus unionsrechtlicher Sicht erforderlichen Anpassungen bei der Bemessung der Urlaubersatzleistung werden voraussichtlich Mehraufwendungen in allen 3 Dienstrechten (NÖ LBG, LVBG und DPL 1972) gemeinsam im Ausmaß von ca. € 120.000,-- jährlich verursachen.

Der Austausch des Begriffes „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuß“ führt zu keinen inhaltlichen Änderungen und hat daher auch keine finanziellen Auswirkungen zur Folge.

Die Kosten für die Gehaltsanhebung (inklusive der Bediensteten nach dem NÖ LBG, der DPL 1972 und dem NÖ LVGG) liegen für das Jahr 2018 bei rund 41,6 Millionen Euro.

Für den Bund, die anderen Bundesländer und die Gemeinden sind finanzielle Auswirkungen durch den Gesetzesentwurf nicht zu erwarten.

(2) Besonderer Teil:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Z. 1 (§ 1 Abs. 2 lit. a):

Mit dieser Änderung soll – obgleich keine Neuaufnahmen mehr unter Anwendung des LVBG erfolgen – der Ablöse des Schauspielergesetzes durch das Theaterarbeitsgesetz Rechnung getragen werden.

Zu Z. 2 (§ 1 Abs. 2 lit. b):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols gegen das Land Tirol*, C-486/08, dass eine dem bisherigen § 1 Abs. 2 lit. b LVBG ähnliche Bestimmung des Landes Tirol, § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge entgegensteht.

Dieser Rechtsprechung folgend sollen daher - obgleich keine Neuaufnahmen mehr unter Anwendung des LVBG mehr erfolgen - im Sinne eines Gleichklanges mit dem NÖ LBG diese Änderungen vorgenommen werden.

Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Volontäre und Ferialarbeitskräfte sollen wie bisher nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Dem liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

Bei Volontären handelt es sich um Personen, die freiwillig entweder vor Beginn einer Berufsausbildung durch praktische Tätigkeiten einen Beruf und dessen Tätigkeitsfeld kennen lernen oder eine größtenteils theoretische Vorbildung praktisch ergänzen wollen. Eine Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit oder an Weisungen besteht nicht. Es handelt sich daher um kein Arbeitsverhältnis, sondern um ein ausschließliches Ausbildungsverhältnis ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgeltanspruch.

Unter dem Begriff „Praktikum“ versteht man ein Ausbildungsverhältnis, das im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung durch Ausbildungsvorschriften verpflichtend vorgeschrieben wird, um die theoretischen Kenntnisse durch praktische Tätigkeiten zu ergänzen. Auch hierbei handelt es sich

ausschließlich um ein Ausbildungsverhältnis ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgeltanspruch.

Ferialarbeitskräfte üben freiwillig eine entgeltliche Erwerbstätigkeit aus, um vor allem in schulfreien Zeiten „Geld zu verdienen“. Die primäre Motivationslage zur Begründung dieses Dienstverhältnisses liegt hauptsächlich in der Verbesserung der finanziellen Situation sowie in der Sammlung allgemeiner Berufserfahrung. Auf Grund der üblicherweise kurzen Dauer eines solchen Dienstverhältnisses und der regelmäßig geringen Berufserfahrung, ist von Ferialarbeitskräften eine mit den übrigen Bediensteten vergleichbare adäquate Arbeitsleistung nicht zu erwarten. Die Anstellung von Ferialarbeitskräften erfolgt daher hauptsächlich unter sozialpolitischen Aspekten.

Es sollen daher diese Gruppen vom Anwendungsbereich des LVBG weiterhin ausgenommen werden.

Zu Z. 3 (§ 1 Abs. 2 lit. c):

Obgleich keine Neuaufnahmen mehr unter Anwendung des LVBG erfolgen, sollen im Sinne eines Gleichklanges mit dem NÖ LBG diese Änderungen vorgenommen werden.

Zu Z. 4 (§ 4 Abs. 3):

Eine Ermächtigung zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, besteht bereits aufgrund von § 4 Abs. 1 lit. c, der die persönliche und fachliche Eignung für die jeweilige Verwendung als allgemeine Aufnahmebedingung normiert. Bereits in der Vergangenheit wurden auf Basis dieser gesetzlichen Regelung entsprechende Auskünfte durch die NÖ Landesdienstbehörde eingeholt. Da nunmehr jedoch österreichweit ausdrückliche Ermächtigungen im Gesetzestext aufgenommen wurden (vgl. etwa § 3 Vertragsbedienstetengesetz 1948 des Bundes), erwuchs das Bedürfnis auch für die niederösterreichische Landesdienstbehörde diese Ermächtigung klar im

Gesetzestext zum Ausdruck zu bringen. Die inhaltliche Umsetzung für Vertragsbedienstete im Anwendungsbereich des LVBG soll durch einen Verweis auf die Bestimmung des § 9 Abs. 3 erster Satz NÖ LBG erfolgen.

Mit dieser Klarstellung soll auch § 8 Abs. 4 Z. 1 Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), der zur Verwendung von Daten bezüglich gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbarer Handlungen eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung vorschreibt, hinreichender Genüge getan werden.

Zu Z. 5 (§ 5 Abs. 1):

§ 9a NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) sowie § 9a Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) regeln die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Sinne der Richtlinie 2005/36/EG. Da diese Bestimmung nunmehr sowohl im NÖ LBG als auch in der DPL 1972 entfällt, soll folglich auch der Verweis auf § 9a DPL 1972 in § 5 Abs. 1 entfallen.

Zu Z. 6 (§ 10 Abs. 4):

Es ist erforderlich festzuschreiben, dass eine Versetzung/Dienstzuteilung auch dann vorliegt, wenn sich der Dienort von Vertragsbediensteten ändert, deren möglicherweise an mehreren Standorten angesiedelte Dienststelle jedoch unverändert bleibt.

Grundsätzlich ist hierzu auszuführen, dass bisher zwischen folgenden Arten der Zuweisung unterschieden werden konnte:

- Erstmalige Zuweisung: dauernde Zuweisung einer Dienststelle und eines Dienstortes bei Eintritt in den Landesdienst,
- Dienstzuteilung: vorübergehende Zuweisung an eine andere Dienststelle und
- Versetzung: dauernde Zuweisung an eine andere Dienststelle.

Eine spätere Änderung des Dienstortes, ohne erforderliche Änderung der Dienststelle erfolgt mittels einer nicht näher im Gesetz geregelten Weisung

(Dienstortfestlegung). Sowohl der Verfassungsgerichtshof als auch der Verwaltungsgerichtshof vertreten zu den einschlägigen Bestimmungen im Dienstrecht der NÖ Landesbediensteten die Auffassung, dass die Verfügung einer Versetzung nicht als Bescheid zu werten ist, sondern ihr vielmehr der Charakter einer Weisung zukommt (vgl. VfGH, 9. Juni 1971, B 77/71, VfSlg. 6.450; VwGH, 9. Mai 1983, 82/12/0147). Dies wurde erst jüngst durch den Verwaltungsgerichtshof bekräftigt (vgl. VwGH, 27. Mai 2015, 2015/12/0018).

Im Rahmen der erstmaligen Zuweisung wird dem Vertragsbediensteten auch ein konkreter Dienstposten mittels Weisung zugewiesen.

Alle im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses vorgenommenen Zuweisungen erfolgen ebenso mittels Weisung, wobei bei der Dienstzuteilung, die bis dahin bestehende dauernde Zuweisung im Hintergrund weiterhin aufrecht bleibt.

Durch die nunmehr vorgenommene Klarstellung soll gewährleistet werden, dass es sich in jedem Fall bei einer Änderung der Dienststelle und/oder des Dienstortes, die nicht anlässlich der Begründung eines Dienstverhältnisses erfolgt, um eine Versetzung oder um eine Zuteilung handelt. Dies auch dann, wenn es (nur) zu einer Verlegung des Arbeitsplatzes kommt und die Dienststelle unverändert bleibt.

Zu Z. 7 (§ 13 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 8 (§ 13 Abs. 7):

In Form einer Verweisungsbestimmung soll § 44 Abs. 9 NÖ LBG auch auf Vertragsbedienstete nach dem LVBG zur Anwendung kommen.

Die Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet für Arbeitnehmer der Union und ihre Familienangehörigen ein umfassendes Recht auf Mobilität zur Umsetzung des diskriminierungsfreien Zuganges zum Arbeitsmarkt eines anderen

Mitgliedstaates. Sie beinhaltet ein Verbot von auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Ungleichbehandlungen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Daneben beinhaltet sie ein Beschränkungsverbot: Davon sind solche Maßnahmen umfasst, die zwar keine Diskriminierung auf Grund der Staatsbürgerschaft darstellen, jedoch die Ausübung des Freizügigkeitsrechtes erschweren oder weniger attraktiv machen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. L 141 vom 27. Mai 2011, S. 1, und die Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG, ABl. L 158 vom 30. April 2004, S. 77, in der Fassung der Berichtigung ABl. L 204 vom 4. August 2007, S. 28, sekundärrechtlich konkretisiert.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. L 128 vom 30. April 2014, S. 8, soll nunmehr die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV iVm Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) 492/2011 gewährten Rechte in der Praxis erleichtern.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Union, die als Reaktion auf die Durchsetzung ihrer sich aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit ergebenden Rechte benachteiligt werden, sind in Bezug auf den niederösterreichischen Landesdienst grundsätzlich nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, wenn sich die Durchsetzung auf einen Diskriminierungstatbestand bezieht, geschützt. Dazu soll nunmehr - als systemkonforme inhaltliche Ergänzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes - im Sinne der Richtlinie 2014/54/EU sowie in Übereinstimmung mit dem Bund ein darüber hinausgehendes Benachteiligungsverbot im Dienstrecht geschaffen werden. Zuständige Stelle im Sinne der RL 2014/54/EU ist die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte. Aufgrund dieses Benachteiligungsverbotes dürfen Vertragsbedienstete in Hinkunft als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus der

Arbeitnehmerfreizügigkeit durch den Dienstgeber in keiner Weise benachteiligt werden. Zu betonen ist, dass jegliche benachteiligende Handlungen – selbstverständliche auch Kündigungen und Entlassungen – vom Benachteiligungsverbot umfasst sind.

Zu Z. 9 (§ 14a Abs. 6):

Anpassung der Berufsbezeichnung.

Zu Z. 10 und 11 (§§ 23 Abs.1, 24 Abs.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 2018 um 2,33 % angehoben werden. Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind und keinen Aufwand abgelten, werden ebenso erhöht.

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

Zu Z. 12 (§ 26 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 13 und 14 (§ 26 Abs. 4 und Abs. 5):

Im Hinblick auf die Schaffung eines einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraumes (SEPA – „single euro payment area“) als integrierten Markt für Zahlungsdienste, in dem nicht zwischen grenzüberschreitenden und nationalen Zahlungen in Euro unterschieden wird, soll in § 26 explizit klar gestellt werden, dass Vertragsbedienstete ihr Konto bei einem Kreditinstitut in jedem Mitgliedsstaat innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) eröffnen können.

Die unbare Überweisung wiederkehrender Geldleistungen soll folglich an Kreditinstitute in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wie auch in den drei EFTA-Mitgliedsstaaten Island, Liechtenstein und Norwegen ermöglicht werden; sie setzt allerdings – zur Hintanhaltung von zeitlichen Verzögerungen im praktischen Vollzug – zwingend voraus, dass Vertragsbedienstete, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, der Dienstbehörde auf ihre Kosten im Vorhinein eine in deutscher Sprache abgefasste, schriftliche Erklärung des ausländischen Kreditinstituts vorlegen, wonach sich dieses auf seine Kosten zu einer ausschließlich deutschen Korrespondenz mit der Dienstbehörde verpflichtet.

Überweisungen auf Konten von Kreditinstituten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) sollen weiterhin nicht zulässig sein.

Bedingt durch die Möglichkeit der Eröffnung von Konten bei Kreditinstituten im EWR-Raum auch außerhalb Österreichs kommt den schriftlichen Erklärungen der ausgewählten Kreditinstitute betreffend den Verkehr mit der Dienstbehörde ausschließlich in deutscher Sprache besondere Bedeutung zu. Falls diese Erklärungen nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt werden, soll die Dienstbehörde berechtigt sein, weitere Überweisungen (vorübergehend) zu sistieren.

Zu Z. 15 und 17 (§§ 27 Abs. 2 und 28):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 16 (§ 27 Abs. 6):

Vertragsbediensteten im NÖ Landesdienst soll nach länger andauernden physischen und psychischen Erkrankungen die Möglichkeit geboten werden, einen sanften und erleichterten Wiedereinstieg in den dienstlichen Alltag in Anspruch nehmen zu können.

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz des Bundes, BGBl. Nr. 30/2017, wurde ab 1. Juli 2017 eine gesetzliche Möglichkeit ausschließlich für Vertragsbedienstete im

öffentlichen Dienst geschaffen, nach längeren Krankenständen wieder ins Erwerbsleben einsteigen zu können.

Wie beim Bund, welcher in § 13a AVRAG ein Modell einer Wiedereingliederungsteilzeit geschaffen hat, soll Vertragsbediensteten nunmehr unter sinngemäßer Anwendung dieser Bestimmung die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bis auf 12 Stunden Wochendienst ermöglicht werden.

Die inhaltliche Umsetzung der Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete im Anwendungsbereich des LVBG soll durch einen Verweis auf § 25a Abs. 6 NÖ LBG erfolgen.

Inhaltlich bedeutet dies, dass Vertragsbedienstete die Möglichkeit haben, sich in einem Zeitraum von einem bis zu sechs Monaten Schritt für Schritt in den Arbeitsprozess einzugliedern. Eine Verlängerung bis zu drei Monaten kann vereinbart werden. Für den Abschluss einer Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit müssen nachstehende Voraussetzungen vorliegen:

- Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten;
- mindestens 6-wöchiger Krankenstand;
- ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit;
- Beratung bei fit2work zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), BGBl. I Nr. 111/2010; die Beratung erstreckt sich auf den zwischen den Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan.
Eine derartige Beratung kann entfallen, wenn die Vertragsbediensteten, der Dienstgeber und ein Arbeitsmediziner bzw. Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer Ausbildung nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Die Herabsetzung der Wochendienstzeit kann frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes gemäß § 143d ASVG folgenden Tag erfolgen. Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit ist

möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Die während der Wiedereingliederungsteilzeit zu erbringende Dienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs betragen. Maßgeblich ist, dass die Dienstzeit während des gesamten Zeitraumes der Wiedereingliederungsteilzeit durchschnittlich zwischen 50 % und 75 % beträgt. Die wöchentliche Dienstzeit darf jedoch 12 Stunden nicht unterschreiten.

Die Vertragsbediensteten gelten während der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen. Durch die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit erfolgt keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung. Durch die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes sind zulässig, soweit sie sich im Rahmen der dienstvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

Sinn der Wiedereingliederungsteilzeit ist unter anderem auch, dass die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes der Erhaltung der langfristigen Dienstfähigkeit dient. Die Anordnung von Mehrarbeit während der Inanspruchnahme von Wiedereingliederungsteilzeit ist unzulässig.

Der Dienstgeber hat den dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechenden anteiligen Dienstbezug inklusive anteiliger Lohnnebenkosten zu leisten. Die Bezugseinbuße auf Seiten der Vertragsbediensteten wird mit dem Wiedereingliederungsgeld (=anteiliges Krankengeld aus der Krankenversicherung; Bewilligungspflichtigkeit durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers) ausgeglichen.

Da mit dieser Maßnahme aus dienstrechtlicher Sicht „Neuland“ betreten wird und somit keinerlei Erfahrungswerte vorliegen, soll § 25a NÖ LBG vorerst auf 7 Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Zu Z.18 (§ 33):

Siehe die Erläuterungen zu den §§ 23 Abs. 1 und 24 Abs. 1.

Zu Z. 19 (§ 34):

Die Vereinheitlichung und Deregulierung des Dienstrechtes erfordert es, auch die Bestimmungen über den Kinderzuschuß auf vertragliche Bedienstete nach dem LVBG in Form eines Verweises auf § 72 NÖ LBG zur Anwendung gelangen zu lassen.

Mit dem Rechtsinstitut der Kinderzulage wird Familien mit Kindern finanzielle Unterstützung geboten. Um diese soziale Komponente stärker zu unterstreichen, soll der Begriff „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuß“ ersetzt werden. Bei dieser Änderung soll eine Orientierung an der Bundesrechtslage erfolgen, die diese Terminologie bereits verwendet. Inhaltlich sollen keine Änderungen erfolgen.

In § 72 Abs. 3 NÖ LBG soll der Begriff „Gebrechen“ durch den zeitgemäßen, diskriminierungsfreien Begriff „Behinderung“ ersetzt werden.

Zu Z. 20 (§ 35 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 21 (§ 39 Abs. 1, 2, 3 und 8):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 22 (§ 39 Abs. 4):

Wie bereits der Bund in der Novelle BGBl. I Nr. 65/2015 (Dienstrechtsnovelle 2015) unter Berücksichtigung eines nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-

Behindertenkonvention („Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020“) den veralteten Begriff „Gebrechen“ durch den zeitgemäßen, diskriminierungsfreien Begriff „Behinderung“ ersetzt hat, soll dies nunmehr auch in den NÖ Landesdienstrechten erfolgen.

In manchen Bestimmungen, die von dieser Novelle unberührt bleiben, findet sich weiterhin der Begriff „Gebrechen“. Bei diesen Bestimmungen war auf Grund einer mit einer solchen Änderung einhergehenden Bedeutungsänderung des Inhaltes davon abzusehen, die Begrifflichkeit anzupassen. Änderungen konnten nur in jenen Bestimmungen vorgenommen werden, in denen der Begriff „Gebrechen“ einen dauerhaften Zustand umschreibt.

Des Weiteren sollen Eltern deren Kinder (Kind) aufgrund einer Behinderung zum Schulbesuch in einem Internat untergebracht sind, und welche gleichzeitig den Kinderzuschuß für diese Kinder (dieses Kind) erhalten, Anspruch auf eine jährliche Studienbeihilfe in der Höhe von € 330,-- haben, unabhängig davon, ob es sich um eine Unterbringung im Internat einer Sonderschule oder einer anderen Schule handelt.

Zu Z. 23, 24 und 25 (§§ 39 Abs. 5, 40 Abs. 1 und Abs. 8):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 26 (§ 43 Abs. 7):

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall *KHS AG*, C- 214/10, (aufbauend auf der Entscheidung in den verbundenen Rechtssachen, *Schultz-Hoff* und *Stringer* C- 350/06 und C-520/06), dass der Arbeitnehmer nicht unbegrenzt alle während des Zeitraumes seiner Abwesenheit von der Arbeit erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub ansammeln kann. Mit dem in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verankerten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wird ein doppelter Zweck verfolgt, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm

obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Der bezahlte Jahresurlaub kann diesen Zweckbestimmungen nur insoweit entsprechen, als der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreitet. Über eine solche Grenze hinaus fehlt dem Jahresurlaub nämlich seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit; erhalten bleibt ihm lediglich seine Eigenschaft als Zeitraum für Entspannung und Freizeit. Der EuGH sah im gegenständlichen Fall einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten daher als mit dem EU-Recht im Einklang stehend an. Der VwGH schloss sich im Erkenntnis vom 4. September 2014 zu Zl. Ro 2014/12/0008, das sich auf die Bundesrechtslage bezog, dieser Rechtsansicht an und kam zum Ergebnis, dass ein Übertragungszeitraum von zwei Jahren dem EU-Recht entspricht.

Im Sinne dieser Rechtsprechung soll die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes innerhalb der zwei Kalenderjahre nach dem, diesen Anspruch begründenden, Urlaubsjahr ermöglicht werden.

Durch diese Regelung soll auch einer Forderung der Personalvertretung entsprochen werden. Durch deren Ausgestaltung, wonach der Verfall des Urlaubsanspruches - unabhängig vom Verhinderungsgrund der Inanspruchnahme - generell nach zwei Urlaubsjahren eintritt, soll ein einfacher Verwaltungsvollzug weiterhin gewährleistet werden.

Davon abweichend verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub bereits nach 15 Monaten bei der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses.

Es soll zudem klargestellt werden, dass neben dem Karenzurlaub auch ein Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes gemäß § 49 Abs. 4 den Verfall des Urlaubsanspruches hemmt.

Zu Z. 27 (§ 45):

Im Sinne eines Gleichklanges aller drei Dienstrechte, soll nunmehr auch im LVBG auf § 93 NÖ LBG verwiesen werden, wie dies ebenfalls in der DPL 1972 der Fall ist.

Da im Zuge einer einverständlichen Lösung konsequenterweise auch eine Vereinbarung über den Konsum des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes während des auslaufenden Dienstverhältnisses erfolgt, soll klargestellt werden, dass die Vertragsbediensteten ein allfälliges Unterbleiben des Verbrauches in diesem Fall grundsätzlich nicht zu vertreten haben. Dies wäre etwa nur dann der Fall, wenn die Vertragsbediensteten den bereits vereinbarten Urlaubsverbrauch von sich aus dann doch nicht in Anspruch nehmen, obwohl sie dafür gesundheitlich in der Lage gewesen wären.

Der VwGH hat in seinem Erkenntnis vom 18. September 2015, zu Zl. Ra 2015/12/0017, zu der mit dem NÖ LBG in diesem Punkt vergleichbaren Bundesrechtsslage ausgesprochen, dass - wie der Gerichtshof der Europäischen Union im Urteil vom 20. Jänner 2009, Rs C-350/06 u.a., Schultz-Hoff aussprach - die Urlaubsabgeltung in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er den Anspruch auf Erholungsurlaub während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt.

Daher sind in die Bemessung der Urlaubsabgeltung auch jene geldwerten Leistungen einzubeziehen, die den Vertragsbediensteten bei Inanspruchnahme des unionsrechtlich gebotenen Mindestmaßes an Erholungsurlaub von vier Wochen (aliquot) fortzuzahlen gewesen wären.

Dieser Rechtsprechung folgend sollen daher nach dem Vorbild des Bundes für die Berechnung der Höhe der Urlaubsabgeltung nunmehr auch die Sonderzahlungen, ein allfälliger Kinderzuschuß sowie weitere besoldungsrechtliche Ansprüche anteilig berücksichtigt werden, die den Vertragsbediensteten auch während der Konsumation des Erholungsurlaubes gebührt hätten.

Eine Urlaubsabgeltung, die vor Kundmachung dieser Anpassung ausschließlich auf der Grundlage des vollen Monatsbezuges bemessen wurde, ist nicht von Amts wegen neu zu bemessen. Eine allfällige Neuberechnung der Urlaubsabgeltung soll daher nur auf Antrag erfolgen.

Zu Z. 28 (§ 46):

Mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket soll den NÖ Landes-Vertragsbediensteten die Möglichkeit geboten werden insbesondere durch längere Erholungsphasen ebenso im fortgeschrittenen Alter den Anforderungen des Arbeitsalltages gerecht werden zu können.

Die inhaltliche Umsetzung der Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben für die Vertragsbediensteten im Anwendungsbereich des LVBG soll – sofern nicht Abweichendes vorgesehen wird - durch einen Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen im NÖ LBG erfolgen.

Folgende Maßnahmen werden nunmehr im Dienstrecht implementiert:

- Alterssabbatical (§ 46 iVm § 132 NÖ LBG)
- Jubiläumsfreistellung (§ 46 iVm § 132a NÖ LBG)
- Nichtverfall von Erholungsurlaub (§ 46 iVm § 132b NÖ LBG)
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 46 iVm § 132c NÖ LBG)

Ebenfalls soll Folgendes in Bezug auf § 46 Ziffern 1, 2 und 3 klargestellt werden:

Auf Grund der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Begrifflichkeiten im LVBG und im NÖ LBG sollen – um eine finanzielle Gleichbehandlung der Bediensteten in beiden Dienstrechten bei Inanspruchnahme der gleichen Rechtsinstitute gewährleisten zu können – die sich im LVBG befindlichen Nebengebühren auch entsprechend berücksichtigt werden.

Ad Alterssabbatical:

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical; § 49d) soll nunmehr auch das Institut des „Alterssabbaticals“ geschaffen werden. Die inhaltliche Ausgestaltung orientiert sich auch weitestgehend am bereits bisher schon möglichen Sabbatical und unterscheidet sich insbesondere in der Möglichkeit, eine Rahmenzeit von bis zu zehn vollen Dienstjahren wählen zu können, wobei eine Freistellung von einem halben

Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein soll. Mit der damit gewonnenen höheren Flexibilität hinsichtlich der Länge der Rahmenzeit kann erreicht werden, dass individuelle Befindlichkeiten der Vertragsbediensteten gerade im höheren Erwerbsalter noch besser berücksichtigt werden können. Die Inanspruchnahme der Freistellung soll jedoch nur direkt vor dem Regelpensionsalter möglich sein. Da auch das neu geschaffene Institut der Jubiläumsfreistellung auf den Zeitraum unmittelbar vor dem Regelpensionsalter abstellt, soll eine gleichzeitige Inanspruchnahme dieser beiden Rechtsinstitute konsequenterweise ausgeschlossen werden. Eine Kombination mit dem Institut des Nichtsverfalls des Erholungsurlaubes ist möglich.

Erkrankt ein Bediensteter während der Freistellungsphase hat diese keinerlei Auswirkung auf das in Anspruch genommenen Alterssabbatical bzw. auf die Höhe des Bezuges, da die Dienstleistung bereits erbracht wurde.

Ad Jubiläumsfreistellung:

Es soll Vertragsbediensteten ermöglicht werden einen finanziellen Anspruch (Jubiläumsbelohnung) in eine dienstleistungsfreie Zeit umzuwandeln. Hierzu können die Vertragsbediensteten freiwillig jeweils auf ihre Jubiläumsbelohnung für die Vollendung der Dienstzeit von 25, 30 oder 40 Jahren verzichten und so am Ende ihres aktiven Erwerbslebens einen Anspruch auf Freistellung im entsprechenden Ausmaß erwerben.

In dem Jahr, in dem eine Jubiläumsbelohnung fällig wird, kann der Vertragsbedienstete spätestens bis zum 30. September die Einbehaltung seiner Jubiläumsbelohnung mittels Bescheids beantragen.

Zur Vermeidung eines finanziellen und – bei späterer Umwandlung in eine Jubiläumsfreistellung in weiterer Folge auch – zeitlichen Verlustes soll der einmal einbehaltene Betrag in den Jahren von der Festsetzung bis zum Zeitpunkt der Umwandlung gemäß § 132a Abs. 3 NÖ LBG oder der Auszahlung gemäß § 132a Abs. 4 NÖ LBG um einen im Pensionsrecht üblichen Faktor aufgewertet werden. Frühestens 1 Jahr und spätestens 3 Monate vor einer beabsichtigten Inanspruchnahme der Jubiläumsfreistellung, kann der Vertragsbedienstete die

Umwandlung der bereits einbehaltenen Jubiläumsbelohnung – ebenfalls mittels Bescheids – beantragen.

Diese Vorgangsweise beruht auf verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten. Eine Umwandlung sollte möglichst zeitnah zum beabsichtigten Zeitpunkt der Inanspruchnahme erfolgen, da in der Zwischenzeit diverse Gründe (z.B. wenn der Vertragsbedienstete nun doch keine Freizeitgewährung, sondern stattdessen eine Auszahlung anstrebt) eingetreten sein könnten, welche eine Umwandlung seines Anspruches auf Jubiläumsbelohnung in Freizeit für den Vertragsbediensteten nicht mehr wünschenswert erscheinen lassen.

Ad Nichtverfall von Erholungsurlaub:

Abweichend von der generellen Regelung zum Urlaubsverfall (§ 43 Abs. 7) soll durch diese Bestimmung festgelegt werden, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub bei Vertragsbediensteten ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr im Verfallszeitpunkt verfällt. Dieser solcherart nichtverfallene Erholungsurlaub kann von den Vertragsbediensteten bis zum Ende ihres Erwerbslebens noch konsumiert werden. Grundsätzlich soll dies frühestens vor dem tatsächlichen Antritt der Pension erfolgen. Um den Erholungseffekt und die positive Wirkung eines Erholungsurlaubes gewährleisten zu können, ist es notwendig, eine Grenze von 160 Arbeitsstunden an Erholungsurlaub festzulegen, bis zu der ein erworbener Erholungsurlaub vor sonstigem Verfall zu verbrauchen ist. Aus diesem Grund kann auch nur der darüber hinausgehende Erholungsurlaub „angespart“ werden. Gleichzeitig soll damit dem unionsrechtlichen Anspruch auf 4 Wochen Erholungsurlaub pro Jahr Genüge getan werden.

Um auf besondere Gegebenheiten (etwa Erholung nach längerer Krankheit) im Sinne der Zielsetzung der Regelung reagieren zu können, soll in Einzelfällen der Verbrauch dieses Urlaubsanspruches auch zu einem früheren Zeitpunkt möglich sein.

Da es sich bei diesem Erholungsurlaub um einen nur auf Grund dieser Sonderbestimmung nicht bereits verfallenen Urlaub handelt, soll konsequenterweise

eine Urlaubsabgeltung gemäß § 45 in Verbindung mit § 93 NÖ LBG ausgeschlossen werden; dies jedoch nicht im Falle der Beendigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses durch Tod.

Ad Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub:

Auf Antrag soll es Vertragsbediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ermöglicht werden, einen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 14,5 Stunden pro Monat zusätzlich zu ihrem davon unberührt bleibenden Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß § 44 zu erwerben. Durch den zusätzlichen Erwerb von Erholungsurlaub sollen längere Erholungsphasen ermöglicht werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Vertragsbediensteten die (durch das Alter bedingte) als stärker empfundene Arbeitsbelastung ausgleichen können.

Die finanzielle Ausgeglichenheit dieses Modells kann durch ein 10%-iges Einbehalten von dem/der weiterhin zu 100% gebührenden Monatsentgelt, Verwaltungsdienstzulage, Allgemeinen Dienstzulage, Teuerungszulage, Personalzulage, Zulage gemäß § 73 DPL 1972 sowie von den Nebengebühren, die ganz oder teilweise zur Abgeltung einer qualitativen Mehrleistung gebühren (die Vertragsbediensteten leisten nach wie vor als Vollbeschäftigte 40 Wochenstunden) in jenem Monat, in dem der zusätzliche Erholungsurlaub erworben wird, erreicht werden. Analog dem in der Privatwirtschaft zur Anwendung kommenden Freizeitoptionenmodell (= statt Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit) sollen als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung als auch für die Lohnsteuer 90% des Bezuges herangezogen werden.

Intention dieser Bestimmung ist auch der Verbleib der Vertragsbediensteten in ihren jeweiligen Funktionen unter Beibehaltung der Vollbeschäftigung. Konsequenterweise soll daher der bei Vollbeschäftigung gebührende Bezug die Bemessungsbasis für allfällige weitere besoldungsrechtliche Ansprüche (z.B. Überstundenentschädigung, Sonn- und Feiertagsvergütung, Jubiläumsbelohnung, Sonderzahlung) nach diesem Dienstrecht darstellen.

Die Maßnahme soll ausgesetzt werden, wenn den Vertragsbediensteten der Anspruch auf ihre Bezüge nur mehr reduziert oder gar nicht mehr gebührt. Dies kann

unter anderem bei länger andauernden Krankenständen der Fall sein. Mit der Aussetzung der Maßnahme soll die finanzielle Ausgeglichenheit dieses Rechtsinstitutes (Einbehaltung von 10% von 100% der Bezüge für 14,5 Wochenstunden zusätzlichen Erholungsurlaub) gewährleistet werden.

Zu Z. 29, 30 und 31 (§ 49 Abs. 5, 7, 8 und 9):

Nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 65/2015) soll nunmehr auch eingetragenen Partnerinnen und Partnern, Adoptiveltern und Personen, die ein Kind oder mehrere Kinder in unentgeltliche Pflege genommen haben in der Absicht dieses (diese) an Kindesstatt anzunehmen bzw. ein Kind oder mehrere Kinder an Kindesstatt annehmen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubes, wie er bisher nur den leiblichen Vätern zustand, geboten werden.

Zu Z. 32 und 33 (§ 54 Abs. 1 und Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 34.

Zu Z. 34 (§ 61 Abs. 2 lit. f, g und h):

Im Sinne einer Klarstellung sollen nunmehr die Kündigungsgründe des § 88 Abs. 2 Z 7 und 8 NÖ LBG auch auf den Anwendungsbereich des LVBG übertragen werden.

Zu Z. 35 (§ 61 Abs. 3):

Die Einführung einer Frist für die Einbringung der Anfechtung einer Kündigung bei einem ordentlichen Gericht ist im Sinne der Rechtssicherheit geboten.

Eine Anfechtung soll einerseits zeitnah erfolgen, um möglichst rasch einen Zustand der Rechtsicherheit herstellen zu können und Klarheit über zukünftige Rechtsverhältnisse zu schaffen. Andererseits soll im Sinne einer dienstnehmerfreundlichen Vorgangsweise, den Vertragsbediensteten eine

angemessene Zeitspanne zur Verfügung stehen, um gegen eine Kündigung vorgehen zu können.

Zu Z. 36 (§ 63 Abs. 6):

Die Einführung einer Frist für die Einbringung der Anfechtung einer Kündigung macht es erforderlich, für die Anfechtung einer Entlassung Sinngemäßes zu bestimmen.

Zu Z. 37 (§ 64 Abs. 2):

Die Bestimmung des § 64 (Mitarbeitervorsorge) soll auch auf Dienstverhältnisse, die mit Ferialarbeitskräften, Volontären oder zum Zweck eines Ferialpraktikums begründet werden, sowie weiterhin auf Dienstverhältnisse, für die Bestimmungen eines Kollektivvertrages oder einer Satzung vereinbart werden, anwendbar sein.

Zu Z. 38 (§ 70 Abs. 5):

Diese Bestimmung regelt zum einen das Inkrafttreten der Bestimmungen bezüglich der Anhebung der Entgeltansätze sowie zum anderen den Zeitpunkt des Außerkrafttretens des § 27 Abs. 6.

Zu Z. 39 (§ 71 Abs. 17):

Siehe die Erläuterungen zu § 45.

Zu Z. 40 (§ 72 Z 1):

Da derzeit kein einziger Beruf von den NÖ Landesdienstrechtsgesetzen umfasst ist, der unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen fällt, besteht auch keine Notwendigkeit eines Verweises in § 72 auf die Selbige. Jedoch war aufgrund der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EG ein Verweis auf diese vorzunehmen.

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

NÖ Landesregierung
Mag. Mikl-Leitner
Landeshauptfrau