

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

Kennzeichen  
LAD2-GV-17/195-2017

Frist

DVR: 0059986

---

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

Betrifft  
Änderung der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, Motivenbericht

**Hoher Landtag!**

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion  
Eing.: 30.11.2017  
Ltg.-**2025/D-1/7-2017**  
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

**(1) Allgemeiner Teil:**

Der vorliegende Entwurf zur Novelle der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) enthält unter anderem folgende Punkte:

1. Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Krankheit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit für beamtete Bedienstete)
2. Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben
3. Adaptierung des „Papamonats“ zu einem „Frühkarenzurlaub“
4. Verlängerung des Übertragungszeitraums des Urlaubsanspruches
5. Ersatz des Begriffes „Kinderzulage“ durch den Begriff „Kinderzuschuß“

## 6. Gehaltserhöhung 2018

Zu 1.: Im Gegensatz zum Bund soll in Niederösterreich sowohl beamteten Bediensteten als auch Vertragsbediensteten die Möglichkeit der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit nach längerer Krankheit durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes geboten werden.

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 beamteten 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
- Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit

zu 3.: Um die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubes unmittelbar nach der Geburt eines Kindes unabhängig vom Geschlecht der beamteten Bediensteten zu ermöglichen, tritt an Stelle des bisherigen „Papamonats“ (Frühkarenzurlaub für Väter) das Rechtsinstitut des „Frühkarenzurlaubes“. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen auch nach der Annahme an Kindesstatt oder Aufnahme zur unentgeltlichen Pflege in der Absicht das Kind an Kindesstatt anzunehmen, diesen Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen zu können.

zu 4.: Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH wird der Übertragungszeitraum für die Inanspruchnahme des in einem Urlaubsjahr

entstehenden Urlaubsanspruches grundsätzlich um das dem Urlaubsjahr zweitfolgende Kalenderjahr ausgedehnt.

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:

Bei durch beamtete Bedienstete in Anspruch genommener Wiedereingliederungsteilzeit soll mangels eines Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger der Bezug bei einer Beschäftigung von 20 Stunden pro Woche dennoch 75% des ursprünglichen Bezuges betragen, wodurch isoliert betrachtet mit Mehrausgaben für den Dienstgeber zu rechnen ist. Da es sich bei der Wiedereingliederungsteilzeit um ein völlig neues Instrument handelt, kann daher auch nicht annähernd abgeschätzt werden wie viele beamtete Bedienstete von einer Wiedereingliederung tatsächlich Gebrauch machen werden. Demgegenüber stehen bei erfolgreicher Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit Einsparungen auf Grund des zeitigeren Entfalles einer Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall, wenn von der berechtigten Annahme ausgegangen werden kann, dass beamtete Bedienstete bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Wiedereingliederung beginnen werden. Im Ergebnis ist daher eher mit Einsparungen als mit Mehrausgaben zu rechnen.

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 beamteten Bediensteten 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 Bediensteten 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 beamteten Bediensteten 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.

Die Gewährung einer auslaufend degressiv ausgestalteten Ausgleichsvergütung im Rahmen einer Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit zur Abfederung finanzieller Verluste von nicht mehr so leistungsfähigen beamteten Bediensteten führt zu Mehrausgaben. Da es sich auch bei der Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit um ein völlig neues Instrument handelt, kann - wie bei der

Wiedereingliederungsteilzeit - nicht annähernd abgeschätzt werden, wie viele beamtete Bedienstete von einer Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit tatsächlich Gebrauch machen werden. Ziel dieses Rechtsinstitutes ist, durch eine Anpassung der Arbeitsbelastung an die individuelle Leistungsfähigkeit, einer sonst drohenden Überlastung und in weiterer Folge einer allfälligen Dienstunfähigkeit vorbeugen zu wollen. Dies wird zu Minderausgaben im Bereich der Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall führen, wodurch in weiterer Folge eher mit Einsparungen als mit Mehrausgaben zu rechnen ist.

Dem im Zuge der Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes durch weitere Beamtengruppen entstehenden Minderaufwand durch den Entfall des Entgeltes, stehen finanzielle Mehraufwendungen für die durch andere beamtete 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.

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, dem LVBG 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 bis 5 (Inhaltsverzeichnis):

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

### Zu Z. 6 und 7 (§ 4 Abs. 7 und 8 erster Satz):

Es ist erforderlich festzuschreiben, dass eine Versetzung/Dienstzuteilung auch dann vorliegt, wenn sich der Dienstort von beamteten Bediensteten 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 beamteten Bediensteten 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. 8 (§ 6):

Da die Zahl der beamteten Bediensteten im Anwendungsbereich der DPL 1972 kontinuierlich weniger und mittlerweile von der Anzahl der Bediensteten im NÖ LBG weit übertroffen wird, wird für die gesetzlichen Bestimmungen über den Dienstpostenplan in der DPL 1972 ein sinngemäßer Verweis auf § 4 NÖ LBG als ausreichend erachtet. Stärker als bisher soll in diesem Sinne auf das neue und somit „leitende“ Dienstrecht abgestellt werden.

#### Zu Z. 9 (§ 9 Abs. 3):

Eine Ermächtigung zur Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, besteht bereits aufgrund von § 8 Abs. 1 Z 3, der die persönliche und fachliche Eignung für die jeweilige Verwendung als allgemeine Aufnahmebedingungen 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 noch klarer als bisher im Gesetzestext zum Ausdruck zu bringen. Die inhaltliche Umsetzung für

beamtete Bedienstete im Anwendungsbereich der DPL 1972 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. 10 (Entfall des § 9a):

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 sowie der Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) fällt und damit als reglementiert anzusehen wäre, soll nach dem Vorbild des Bundes in der Novelle BGBl. I Nr. 64/2016 (Dienstrechtsnovelle 2016) die Bestimmung hinsichtlich der Anerkennung solcher Berufsqualifikationen ersatzlos entfallen.

Zu Z. 11 (§§ 19 Abs. 2 und 52 Abs. 1):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 12 (§ 19 Abs. 6):

Auch beamteten Bediensteten im NÖ Landesdienst soll nach länger andauernden physischen oder 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. Um eine nicht erklärbare Ungleichstellung von vertraglichen und beamteten Bediensteten im NÖ Landesdienst zu verhindern, soll - trotz eines mangelnden bundessozialversicherungsrechtlichen Anspruches von beamteten Bediensteten auf Wiedereingliederungsgeld aus dem Bereich der Krankenversicherung – ein eigenes Modell für beamtete Bedienstete im NÖ Landesdienst geschaffen werden.

Die inhaltliche Umsetzung der Wiedereingliederungsteilzeit für beamtete Bedienstete im Anwendungsbereich der DPL 1972 soll durch einen Verweis auf § 25a Abs. 1 bis 5 NÖ LBG erfolgen.

Vollbeschäftigten beamteten Bediensteten soll ermöglicht werden, nach Feststellung ihrer Dienstfähigkeit durch ein amtsärztliches Gutachten, wieder ihren Dienst in reduziertem Ausmaß versehen zu können. Um sicherstellen zu können, dass eine Überforderung der beamteten Bediensteten durch die Wiederaufnahme ihres Dienstes nicht eintritt, ist einerseits eine amtsärztliche Untersuchung vor der Wiederaufnahme und eine Reduktion der regelmäßigen Wochendienstzeit auf 20 Wochenstunden zwingend vorgesehen. Die Inanspruchnahme dieses „sanften Wiedereinstieges“ in den Dienst soll vollbeschäftigten beamteten Bediensteten, die eine durch Krankheit oder Unfall hervorgerufene Dienstverhinderung in der Dauer von mindestens 6 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre aufweisen, zur Verfügung gestellt werden. Mit dieser schonenden Rückkehr soll gleichzeitig neuerlichen Krankenständen infolge von Überforderung durch den schnellen Wechsel von Krankenstand zu vollbeschäftigter Arbeitsbelastung vorgebeugt werden.

Um finanziell diese Wiedereingliederung auch entsprechend honorieren zu können, soll – mangels eines für beamtete Bedienstete im öffentlichen Dienst vorgesehenen Wiedereingliederungsgeldes im Bereich der Krankenversicherung (§ 143d ASVG) – der Anspruch auf Dienstbezug bei einer Beschäftigung von 20 Stunden pro Woche dennoch 75% des ursprünglichen Bezuges betragen. Ein im Vergleich zur Wiedereingliederungsteilzeit bei den vertraglichen Bediensteten einfacherer Vollzug

soll unter anderem auch dadurch erzielt werden, dass im Fall einer neuerlichen Dienstverhinderung bei der Berechnung der Ansprüche bei Dienstverhinderung vom Dienstbezug bei Vollbeschäftigung auszugehen ist.

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. 13 (§ 21 Abs. 8):

§ 21 Abs. 8 gibt grundlegend vor, dass ein Ansuchen um Versetzung in den dauernden Ruhestand frühestens ein Jahr vor dem Vorliegen der Voraussetzungen eingebracht werden kann.

In Abweichung von diesem Grundsatz soll mit dem Ziel frühzeitiger Rechtsklarheit in der Nachfolgeregelung und Dienstpostenbewirtschaftung festgelegt werden, dass Anträge auf Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter (Alterssabbatical; § 172 iVm § 132 NÖ LBG) und auf Jubiläumsfreistellung (§ 172 iVm § 132a NÖ LBG) sowie der Verbrauch von nicht verfallenem Erholungsurlaub (§ 172 iVm § 132b NÖ LBG) zwingend mit einer zeitgerechten Antragstellung auf die daran anschließende Versetzung in den dauernden Ruhestand zu verbinden sind. Über diese Anträge wird in engem zeitlichen Konnex zu entscheiden sein.

Im Einzelfall soll die Dienstbehörde schon im Rahmen der Gewährung der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung nach § 19a in die Lage versetzt werden, vor dem Beginn der Rahmenzeit einen Antrag auf Versetzung in den dauernden Ruhestand einzufordern, um allfällige Nachfolgeplanungen zeitgerecht anstellen zu können.

#### Zu Z. 14 (§ 22a Abs. 1 erster Satz):

Siehe die Erläuterungen zu § 23.

Zu Z. 15 (§ 23):

Im Zuge einer der letzten Novellierungen der NÖ DPL (LGBl. 2200-78) wurde in § 22 Abs. 1 Z 5 klarstellend normiert, dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege zur Auflösung des Dienstverhältnisses eines beamteten Bediensteten zum Land Niederösterreich führt. Inhaltlich sollte durch diese Klarstellung keine Änderung zur bis dahin geltenden Rechtslage eintreten. Um diese Intention jedoch eindeutig auch im Gesetz erkennbar zu machen, ist die vorgenommene Ergänzung in § 23 erforderlich.

Zu Z. 16 (§ 30a Abs. 6):

Anpassung der Berufsbezeichnung.

Zu Z. 17 (§§ 37 Abs. 2, 82b Abs. 4 Z 3 lit. a, 83 Abs. 1, 88 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 18 (§ 37 Abs. 7):

In Form einer Verweisungsbestimmung soll § 44 Abs. 9 NÖ LBG auch auf beamtete Bedienstete der DPL 1972 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 beamtete Bedienstete 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 – selbstverständlich auch Kündigungen und Entlassungen – vom Benachteiligungsverbot umfasst sind.

Zu Z. 19 (§ 41 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 Bundesrechtssache 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 einer 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 § 44 Abs. 4 den Verfall des Urlaubsanspruches hemmt.

Zu Z. 20, 21 und 22 (§ 44 Abs. 5, 7, 8, 9 und 10):

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. 23 (§§ 49 Abs. 2 und 5, 54 Abs. 4, 80 Abs. 3, 86 Abs. 2, 88 Abs. 4, 89 Abs. 2, 4, 5, 7, 8 und 9, 92 Abs. 2 Z 1 und Abs. 7):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 24 (§ 49 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 25 (§ 49 Abs. 4):

Im Sinne einer Klarstellung soll die Wortfolge „Dienstfreistellung gemäß §§ 19 oder 19a“ entfallen, da auch andere Arten von teilweisen Freistellungen in der DPL 1972 existieren.

Zu Z. 26, 28, und 29 (§ 52 Abs. 2, 7 und 10):

§ 52 Abs. 2 gibt grundlegend vor, dass die Überweisung so rechtzeitig zu erfolgen hat, dass die beamteten Bediensteten am Monatsersten, wenn dieser aber kein

Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag über ihre Bezüge verfügen können. Dadurch ist in bundesanaloger Form die Verfügbarkeit am letzten Bankgeschäftstag im Monat, an dem die Zahlungsdienstleister einen Geschäftsbetrieb unterhalten (nicht an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen), sicher gestellt, wenn der Monatserste nicht selbst ein Bankgeschäftstag ist.

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 § 52 explizit klar gestellt werden, dass beamtete Landesbedienstete ihr Gehaltskonto wie auch ihr Pensionskonto 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 beamtete Landesbedienstete, 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.

Da Überweisungen auf Konten von Kreditinstituten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) weiterhin nicht zulässig sein sollen, werden insbesondere jene Bezieher von Pensionen, welche sich außerhalb des EWR dauerhaft niederlassen, in gleicher Weise zur Eröffnung eines Kontos bei einem Kreditinstitut innerhalb des EWR zu verhalten sein und (beispielsweise im Wege von Abschöpfungsaufträgen an ein Kreditinstitut ihres Aufenthaltsstaates) für den Erhalt der ihnen gebührenden wiederkehrenden Leistungen auf ihre Kosten selbst Vorsorge zu treffen haben.

Die Überweisung von Pensionsleistungen auf Konten von Kreditinstituten in Österreich wie auch in anderen Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes setzt als Grundbedingung für die Akzeptanz dieser Konten durch die Dienstbehörde zwingend voraus, dass sich diese Kreditinstitute im Vorhinein explizit zur Rückzahlung von zu Unrecht nach dem Tod der Anspruchsberechtigten überwiesenen Geldleistungen verpflichten.

Bedingt durch die Möglichkeit der Eröffnung von (Pensions-)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 und betreffend den Rückersatz von Leistungen infolge des Todes der Anspruchsberechtigten besondere Bedeutung zu. Falls diese Erklärungen, wie auch eingeforderte amtliche Lebensbestätigungen der Betroffenen, nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt werden, soll die Dienstbehörde berechtigt sein, weitere Überweisungen (vorübergehend) zu sistieren.

Zu Z. 27 (§ 52 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 30 (§ 54 Abs. 3):

Beamten Bediensteten im Anwendungsregime der DPL 1972 soll in gleicher Weise wie jenen im Anwendungsregime des NÖ LBG die Möglichkeit eröffnet werden, Pensionsbeiträge auf Antrag von den vollen Dienstbezügen zu leisten, soweit ihnen eine Maßnahme gemäß § 132c NÖ LBG in Verbindung mit § 172 dieses Gesetzes gewährt wird.

Zu Z. 31 (§ 57 Abs. 1, 2, 3 und 9):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 32 (§ 57 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. 33, 36 und 38 (§§ 57 Abs. 5, 61 Abs. 1 und 67):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 34, 35 und 37 (§§ 59 Abs. 3, 60 Abs.2 und 66a):

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

Zu Z. 39 (§ 68):

Die Vereinheitlichung und Deregulierung des Dienstrechtes erfordert es, die Bestimmungen über den Kinderzuschuß auf beamtete Bedienstete nach der DPL 1972 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. 40 (§ 76a Abs. 3 Z 4):

Mit dieser Änderung soll ein Zitat berichtigt werden.

Zu Z. 41 (§ 76a Abs. 3a letzter Satz):

Ausgehend von einer entsprechenden Änderung im Dienstrecht öffentlich-rechtlicher Bundesbediensteter sollen im Hinblick auf die Ruhegenussbemessung die Beitragsgrundlagen für Zeiträume einer teilweisen Dienstfreistellung im Fall der Pflege naher Angehöriger und der Sterbebegleitung (Familienhospiz) um das nach dem Bundespflegegeldgesetz für diese Zeiträume gewährte, aliquote Pflegekarenzgeld erhöht werden.

Über die Gewährung, Entziehung oder Neubemessung eines (aliquoten) Pflegekarenzgeldes entscheidet die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumsservices.

Zu Z. 42 (§ 80 Abs. 1 zweiter Satz):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 43 (§ 80a Abs. 4):

Mit dieser Änderung soll ein Verweis berichtigt werden.

Zu Z. 44 (§ 82 Abs. 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 45 (§ 82b Abs. 3):

Die Begriffe „Gebrechen oder Schwäche“ soll durch den zeitgemäßen, diskriminierungsfreien Begriff „Behinderung“ ersetzt werden.

Zu Z. 46 (§ 82b Abs. 4 Z 5):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z.47 (§ 83 Abs. 4):

Siehe die Erläuterungen zu § 82b Abs. 3.

Zu Z. 48, 49 und 50 (§§ 83 Abs. 8, 86 Abs. 4 und 94 Abs. 3):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 51 (§ 172):

Mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket soll den beamteten Bediensteten in Niederösterreich die Möglichkeit geboten werden, durch längere Erholungsphasen oder auch der Änderung des bisherigen Aufgabenbereichs, 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 beamteten Bediensteten nach der DPL 1972 soll – sofern nicht Abweichendes vorgesehen wird - durch einen Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen im NÖ LBG erfolgen.

Da mit diesem Maßnahmenpaket aus dienstrechtlicher Sicht teilweise „Neuland“ betreten wird und somit keinerlei Erfahrungswerte vorliegen, soll § 132d NÖ LBG vorerst auf 7 Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Folgende Maßnahmen werden nunmehr im Dienstrecht implementiert:

- Alterssabbatical (§ 172 iVm § 132 NÖ LBG)
- Jubiläumsfreistellung (§ 172 iVm § 132a NÖ LBG)
- Nichtverfall von Erholungsurlaub (§ 172 iVm § 132b NÖ LBG)
- Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 172 iVm § 132c NÖ LBG)
- Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit (§ 172 iVm § 132d NÖ LBG)

Ebenfalls soll Folgendes in Bezug auf § 172 Abs. 1 Ziffer 1, 2 und 3 klargestellt werden:

Auf Grund der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Begrifflichkeiten in der DPL 1972 und im NÖ LBG sollen – um eine finanzielle Gleichbehandlung der Bediensteten in beiden Dienstrechten bei Inanspruchnahme der gleichen Rechtsinstitute gewährleisten zu können – die sich in der DPL 1972 befindlichen Nebengebühren auch entsprechend berücksichtigt werden.

Ad Alterssabbatical:

Neben der generellen Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung (Sabbatical; § 19a) 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 beamteten Bediensteten 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 beamteten Bediensteten ermöglicht werden einen finanziellen Anspruch (Jubiläumsbelohnung) in eine dienstleistungsfreie Zeit umzuwandeln. Hierzu können die beamteten Bediensteten 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, können die beamteten Bediensteten spätestens bis zum 30. September die Einbehaltung ihrer 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 Abs. 3 oder der Auszahlung gemäß Abs. 4 um einen im Pensionsrecht üblichen Faktor aufgewertet werden.

Frühestens 1 Jahr und spätestens 3 Monate vor einer beabsichtigten Inanspruchnahme der Jubiläumsfreistellung, können die beamteten Bediensteten 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 (zB wenn die beamteten Bediensteten nun doch keine Freizeitgewährung, sondern stattdessen eine Auszahlung anstreben) eingetreten sein könnten, welche eine Umwandlung ihres Anspruches auf Jubiläumsbelohnung in Freizeit für die beamteten Bediensteten nicht mehr wünschenswert erscheinen lassen.

#### Ad Nichtverfall von Erholungsurlaub:

Abweichend von der generellen Regelung zum Urlaubsverfall (§ 46 Abs. 7) soll durch diese Bestimmung festgelegt werden, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Teil des Anspruches auf Erholungsurlaub bei beamteten Bediensteten ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr im Verfallszeitpunkt verfällt. Dieser solcherart nichtverfallene Erholungsurlaub kann von den beamteten Bediensteten 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 § 41 Abs. 9 iVm 93 NÖ LBG ausgeschlossen werden; dies jedoch nicht im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses (=Auflösung des aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses) durch Tod.

#### Ad Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub:

Auf Antrag soll es beamteten Bediensteten, 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 § 41 zu erwerben. Durch den zusätzlichen Erwerb von Erholungsurlaub sollen längere Erholungsphasen ermöglicht werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die beamteten Bediensteten die (durch das Alter bedingte) als stärker empfundene Arbeitsbelastung ausgleichen können.

Die finanzielle Ausgeglichenheit dieses Modells kann durch ein 10%-iges Einbehalten vom weiterhin zu 100% gebührenden Dienstbezug (die beamteten Bediensteten 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 Dienstbezuges herangezogen werden.

Intention dieser Bestimmung ist auch der Verbleib der beamteten Bediensteten in ihren jeweiligen Funktionen unter Beibehaltung der Vollbeschäftigung. Konsequenterweise soll daher der bei Vollbeschäftigung gebührende Dienstbezug 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 beamteten Bediensteten 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% des Dienstbezuges für 14,5 Wochenstunden zusätzlichen Erholungsurlaub) gewährleistet werden.

#### Ad Zuweisung wegen herabgesetzter Leistungsfähigkeit:

Unter Berücksichtigung der sich teilweise vom NÖ LBG unterscheidenden dienstrechtlichen Rahmenbedingungen soll es auch dienstfähigen beamteten Bediensteten nach der DPL 1972, die nach ihrem subjektiven Empfinden nicht mehr über jene Leistungsfähigkeit verfügen, die ihr derzeitiger Aufgabenkreis erfordert, ermöglicht werden, einen Antrag auf Zuweisung eines anderen Aufgabenkreises an Dienstleistungen stellen zu können. Unter Berücksichtigung des verbliebenen Leistungskalküls soll von der Dienstbehörde den beamteten Bediensteten ein anderer Aufgabenkreis an Dienstleistungen angeboten werden. Nehmen diese das Angebot an, soll der neue Aufgabenkreis an Dienstleistungen mittels Zuweisung (=Abänderung der Stellenbeschreibung) festgelegt werden. Bezieht sich das Angebot auf einen Dienstposten an einer anderen Dienststelle und/oder anderen Dienstort hat, auch eine von den beamteten Bediensteten angestrebte Versetzung zu erfolgen. Umfasst das Angebot auf Grund des verbliebenen Leistungskalküls auch/nur Aufgaben eines anderen Dienstzweiges als den Dienstzweig dem die beamteten Bediensteten angehören, verzichten (teilweise) die beamteten Bediensteten mit der Annahme dieses Angebotes auch auf eine laufende Verwendung in ihrem Dienstzweig. Die beamteten Bediensteten können daher auch in einem anderen Dienstzweig als in dem, in dem sie aufgenommen wurden, ohne Überstellung eingesetzt werden.

Mit diesem Rechtsinstitut soll im Sinne einer Präventivmaßnahme einer allfällig drohenden Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden und stellt diese Bestimmung auch



eine lex specialis zu den Überstellungsbestimmungen gemäß §§ 18 und 65 DPL 1972 dar.

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

Um finanzielle Verluste der beamteten Bediensteten durch diese Maßnahme abfedern zu können, sollen in Anlehnung an die Ausgleichsvergütung des § 132d Abs. 4 allfällige Ansprüche, die die Abgeltung der durchschnittlich in den letzten 5 Jahren vor erfolgter Zuweisung zuerkannten

1. Bezugsbestandteile sowie
2. Nebengebühren, die ganz oder teilweise zur Abgeltung einer qualitativen Mehrleistung gebühren,

umfassen, geschaffen werden. Diese Ausgleichszulagen sind auslaufend degressiv auf sechs Jahre ausgestaltet und werden entsprechend der ihnen zugrundeliegenden Bemessungsbasis dienstrechtlich entweder zum Dienstbezug gehörig oder als Nebengebühr gewertet.

Um die Zielsetzung der Bestimmung nicht durch übermäßiges Absolvieren von Überstunden zu konterkarieren, ist die gleichzeitige Deckelung der zu leistenden Überstunden auf durchschnittlich monatlich 10 Stunden zu begrenzen.

Um allfällig zukünftigen neuen Gegebenheiten (z.B. Frei werden eines besser geeigneten Aufgabenkreises an Dienstleistungen unter Berücksichtigung des verbliebenen Leistungskalküls) Rechnung tragen zu können, kann der einmal festgelegte Aufgabenkreis an Dienstleistungen mittels neuerlicher Zuweisung angepasst werden.

Zu Z. 52 (§ 175 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu § 68.

Zu Z. 53 (§ 176 Abs. 2):

Siehe die Erläuterungen zu den §§ 59 Abs. 3, 60 Abs. 2 und 66a.

Zu Z. 54 (§ 182 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 § 182 auf die Selbige. Jedoch war aufgrund der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EG ein Verweis auf diese vorzunehmen.

Zu Z. 55 (§ 185):

Aktualisierung der Sammelverweisbestimmung.

Die Sammelverweisbestimmung des § 185 weist keine Bundesgesetze aus, zu denen im Fließtext der NÖ DPL lediglich Tatbestandsanknüpfungen bestehen.

Zu Z. 56 (§ 186 Abs. 7):

Infolge der Einfügung eines neuen X. Teiles „Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben“ sowie der damit verbundenen „Aufrückung“ des vormals X. und XI. Teiles zum XI. und XII. Teil, war diese Bestimmung anzupassen.

Zu Z. 57 (§ 189):

Diese Bestimmung regelt zum einen das Inkrafttreten der Bestimmungen bezüglich der Anhebung der Gehaltsansätze sowie zum anderen die Zeitpunkte des Außerkrafttretens der §§ 19 Abs. 6 und 172 Abs. 2, 3 und 4.

Zu Z. 58 (Art. XXX Abs. 11 und 12):

Im Rahmen der 67. Novelle zur DPL 1972, LGBl. 2200-74, ist in Art. XXX Abs. 11 festgelegt worden, dass bei Ruhestandsversetzungen wegen dauernder Dienstunfähigkeit im Zeitraum vom 1. Jänner 2013 bis zum 31. Dezember 2016 die Ruhegenussbemessungsgrundlage nicht höchstens um 18 Prozentpunkte, sondern höchstens um 13,2 Prozentpunkte einzukürzen ist, wenn innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand mindestens 120 Schwerarbeitsmonate vorliegen.

Der zeitliche Anwendungsbereich dieser von vornherein befristeten Absenkung des Höchstmaßes des Abschlags ist abgelaufen; Art. XXX Abs. 11 ist daher gegenstandslos geworden und kann (analog zu § 5 Abs. 7 i.V.m. § 109 Abs. 75 PG 1965 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012) aus dem geltenden Rechtsbestand herausgenommen werden.

Zu Z. 59 (Art. XXXIII Abs. 8):

Die durch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 18. September 2015, zu Zl. Ra 2015/12/0017, bedingten notwendigen Anpassungen im Bereich der Urlaubsabgeltung (§ 41 Abs. 9 DPL 1972 verweist inhaltlich auf § 93 NÖ LBG) sollen in diesem Gesetz dahingehend Berücksichtigung finden, als eine Urlaubsabgeltung, die vor Kundmachung dieser Anpassung ausschließlich auf der Grundlage des vollen Monatsbezuges bemessen wurde, nur auf Antrag neu zu berechnen ist.

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 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung  
Mag. Mikl-Leitner  
Landeshauptfrau