

Regierungsvorlage

**Gesetz
über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Landesbedienstetengesetz 2000, LGBl.Nr. 50/2000, in der Fassung LGBl.Nr. 15/2001, Nr. 22/2002, Nr. 51/2002, Nr. 25/2003, Nr. 17/2005, Nr. 39/2007, Nr. 24/2009, Nr. 36/2009, Nr. 68/2010, Nr. 11/2011, Nr. 25/2011, Nr. 36/2011, Nr. 30/2012, Nr. 35/2013 und Nr. 44/2013, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 11 Abs. 4 wird die Wortfolge „Frühkarenz oder in einer Karenz befinden oder eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen“ durch die Wortfolge „Familienhospizkarenz nach § 42a, einer Pflegekarenz nach § 42b, einer Frühkarenz nach § 42d, einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder einer Bildungskarenz nach § 87a befinden“ ersetzt.*

2. *Nach dem § 16 wird folgender § 16a eingefügt:*

„§ 16a

Verwendung personenbezogener Daten

(1) Die Staatsanwaltschaft oder das Gericht haben auf Verlangen des Dienstgebers personenbezogene Daten betreffend ein gegen einen Landesbediensteten geführtes Strafverfahren zu übermitteln, soweit diese Daten zur Beurteilung des Vorliegens einer Verfehlung nach § 16 Abs. 1 erforderlich sind. Ein solches Verlangen hat den zur Beurteilung der Übermittlungspflicht maßgeblichen Sachverhalt darzulegen und den Hinweis zu enthalten, dass nur die zur Beurteilung einer allfälligen Verfehlung erforderlichen Daten zu übermitteln sind. Der Dienstgeber hat den betroffenen Landesbediensteten über ein solches Verlangen in Kenntnis zu setzen.

(2) Personenbezogene Daten im Sinne des Abs. 1 dürfen vom Dienstgeber verwendet werden, soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 16 erforderlich ist.

(3) Werden personenbezogene Daten im Sinne des Abs. 1 verwendet, sind organisatorische Vorkehrungen zu treffen, die den Schutz der Geheimhaltungsinteressen des betroffenen Landesbediensteten garantieren. Als Vorkehrungen sind insbesondere der Schutz der Daten vor unbefugtem Zugriff vorzusehen.“

3. *Im § 31 Abs. 3 wird nach dem Wort „Erholungsurlaub“ ein Beistrich gesetzt und das Wort „Pflegeurlaub“ eingefügt.*

4. *Im § 32 Abs. 3 wird die Wortfolge „5.000 Euro übersteigen“ durch die Wortfolge „das Vierzehnfache des im § 5 Abs. 2 Z. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes festgelegten monatlichen Entgeltes übersteigen“ ersetzt.*

5. *Der § 32 Abs. 4 erster Satz lautet:*

„Der Landesbedienstete, der länger als einen Monat

a) einen Sonderurlaub nach § 41,

b) eine Herabsetzung der Wochenarbeitszeit nach den §§ 42c, 49, 53 oder 87a oder

c) eine Familienhospizkarenz nach § 42a, eine Pflegekarenz nach § 42b, eine Frühkarenz nach § 42d, eine Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder eine Bildungskarenz nach § 87a,

in Anspruch nimmt, darf eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nur mit Genehmigung des Dienstgebers ausüben.“

6. Im § 34 Abs. 2 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Eine längere Dienstzuteilung ist nur zulässig, wenn der Landesbedienstete zustimmt.“

7. Im § 34 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Unter den Voraussetzungen des Abs. 2 kann ein Landesbediensteter auch einem anderen Rechtsträger zur vorübergehenden Dienstleistung zugewiesen werden.“

8. Im § 34 Abs. 7 wird nach der Wortfolge „Die Abs. 1 zweiter Satz, 2 zweiter“ die Wortfolge „und dritter“ eingefügt.

9. Im § 40 Abs. 1 werden der Ausdruck „25 Arbeitstage“ durch den Ausdruck „200 Stunden“, der Ausdruck „26 Arbeitstage“ durch den Ausdruck „208 Stunden“, der Ausdruck „28 Arbeitstage“ durch den Ausdruck „224 Stunden“, der Ausdruck „30 Arbeitstage“ durch den Ausdruck „240 Stunden“ und der Ausdruck „32 Arbeitstage“ durch den Ausdruck „256 Stunden“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist gegeben, wenn die vorausgesetzte Altersstufe im Verlaufe des Kalenderjahres erreicht wird.“

10. Der § 40 Abs. 2, 3 und 4 lautet:

„(2) Das Urlaubsausmaß erhöht sich abhängig vom festgestellten Grad einer Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz wie folgt:

- a) bei einem Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H. um 16 Stunden,
- b) bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H. um 32 Stunden oder
- c) bei einem Grad der Behinderung von mindestens 70 v.H. um 48 Stunden.

(3) Im Falle eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes steht der Erholungsurlaub nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur vollen Arbeitszeit entspricht. Die sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes ergebenden Teile von Stunden sind auf volle Stunden aufzurunden.

(4) Im Falle der Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist anlässlich einer solchen Verfügung das gemäß Abs. 1 und 2 ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Die sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes ergebenden Teile von Stunden sind auf volle Stunden aufzurunden. Von dem auf diese Weise ermittelten Anspruch auf Gesamtjahresurlaub ist der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben unberührt.“

11. Nach dem § 40 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 eingefügt:

„(5) Stehen Landesbedienstete während eines Kalenderjahres nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Land, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Dies gilt sinngemäß bei Übertritt oder Versetzung in den Ruhestand, bei Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes, bei einer Familienhospizkarenz nach § 42a, bei einer Pflegekarenz nach § 42b, bei einer Frühkarenz nach § 42d, bei einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften, bei einer Außerdienststellung nach § 50, bei einer Bildungskarenz nach § 87a oder wenn ein Sonderurlaub nach § 41 Abs. 2 gewährt wurde. Die sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes ergebenden Teile von Stunden sind auf volle Stunden aufzurunden.“

12. Im § 40 werden die bisherigen Abs. 5 und 6 als Abs. 6 und 7 bezeichnet. Der bisherige Abs. 7 entfällt.

13. Im nunmehrigen § 40 Abs. 6 entfällt der letzte Satz.

14. Der nunmehrige § 40 Abs. 7 lautet:

„(7) Dem Landesbediensteten sind für die Zeit des Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als in diesem Zeitraum im wöchentlichen Durchschnitt Dienst zu leisten wäre.“

15. Im § 40 Abs. 8 wird vor dem Wort „Urlaubsausmaßes“ das Wort „jährlichen“ eingefügt.

16. Der § 40 Abs. 9 zweiter Satz lautet:

„Ist der Verbrauch des Erholungsurlaubes aus einem der nachfolgend genannten Gründe nicht möglich, verlängert sich die Frist um die jeweilige Dauer der Abwesenheit:

- a) Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall;
- b) Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes;
- c) Sonderurlaub nach § 41 Abs. 2;
- d) Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz nach § 42a, einer Pflegekarenz nach 42b, einer Frühkarenz nach § 42d, einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder einer Bildungskarenz nach § 87a;
- e) Dienstfreistellung nach § 51 oder vergleichbaren Vorschriften.“

17. Im § 40 Abs. 10 erster Satz werden nach der Wortfolge „Bei Auflösung des Dienstverhältnisses“ die Wortfolge „oder anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand“ und nach der Wortfolge „bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses“ die Wortfolge „oder bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand“ eingefügt.

18. Im § 40 Abs. 10 letzter Satz wird die Wortfolge „jeden nicht verbrauchten Urlaubstag ein Zweiundzwanzigstel jenes Monatsbezuges“ durch die Wortfolge „jede nicht verbrauchte Urlaubsstunde den 174. Teil des Monatsbezuges“ ersetzt und nach der Wortfolge „für den letzten Monat seines Dienstverhältnisses“ die Wortfolge „bei Vollbeschäftigung“ eingefügt.

19. Nach dem § 40 wird folgender § 40a eingefügt:

„§ 40a

Pflegeurlaub

(1) Der Landesbedienstete hat, unbeschadet des § 41, Anspruch auf Pflegeurlaub bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden im Kalenderjahr, ohne dass dadurch der Anspruch des Landesbediensteten auf die Bezüge oder auf den Erholungsurlaub beeinträchtigt wird, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

- a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, des Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder eines nahen Angehörigen mit Behinderung, infolge eines durch Krankheit oder ähnliche Gründe bedingten Ausfalles der Person, die das Kind oder den nahen Angehörigen mit Behinderung ständig betreut hat oder
- c) wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Der Anspruch auf Pflegeurlaub vermindert sich entsprechend, wenn die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten herabgesetzt ist.

(2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Landesbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegereltern, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerkinder sowie die Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Der Landesbedienstete hat über Abs. 1 hinaus Anspruch auf Pflegeurlaub bis zum Höchstausmaß von weiteren 40 Stunden je Kalenderjahr, wenn er den Anspruch nach Abs. 1 verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist. Auch dieser Anspruch vermindert sich entsprechend, wenn die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten herabgesetzt ist.

(4) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß des Landesbediensteten während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit des Pflegeurlaubes in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht.

(5) Die Zeit, während der ein Landesbediensteter wegen Krankheit oder Unfall an der Dienstleistung verhindert war oder nach ärztlichem Zeugnis verhindert gewesen wäre, wenn er sich nicht im Pflegeurlaub befunden hätte, ist auf den Pflegeurlaub nicht anzurechnen.

(6) Im Falle der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, seiner Eltern oder Schwiegereltern hat auch jener Landesbedienstete Anspruch auf Pflegeurlaub nach Abs. 1 lit. a und Abs. 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind, Wahl- oder Pflegekind, seinen Eltern oder Schwiegereltern im gemeinsamen Haushalt lebt.

(7) Der § 40 Abs. 7 gilt sinngemäß.“

20. Im § 41 Abs. 1 werden der Ausdruck „acht Arbeitstagen“ durch den Ausdruck „64 Stunden“ und die Wortfolge „oder auf den Erholungsurlaub“ durch die Wortfolge „sowie auf den Erholungs- oder Pflegeurlaub“ ersetzt und folgende Sätze angefügt:

„Dieses Höchstausmaß vermindert sich entsprechend, wenn die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten herabgesetzt ist. Die §§ 40 Abs. 7 und 40a Abs. 4 gelten sinngemäß.“

21. Der § 41 Abs. 4 bis 6 entfällt.

22. Im § 42a Abs. 1 werden der Ausdruck „§ 41 Abs. 4“ durch den Ausdruck „§ 40a Abs. 2“ ersetzt und vor der Wortfolge „für einen drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum“ die Wortfolge „oder von Kindern der Person, mit der er in Lebensgemeinschaft lebt,“ eingefügt.

23. Dem § 42a Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, bleibt die Zeit einer Familienhospizkarenz für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.“

24. Der § 42a Abs. 2 letzter Satz entfällt.

25. Im § 42a Abs. 6 erster Satz werden die Wortfolge „(Wahl- oder Pflegekinder)“ durch die Wortfolge „, Stief-, Wahl- oder Pflegekindern“ ersetzt und nach der Wortfolge „des Landesbediensteten“ die Wortfolge „oder Kindern der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt,“ eingefügt.

26. Der § 42a Abs. 7 lautet:

„(7) Die Familienhospizkarenz kann auf Antrag des Landesbediensteten oder von Amts wegen vorzeitig beendet werden, wenn der Grund für die Gewährung weggefallen ist. Im Falle der Beendigung auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen; im Falle der Beendigung von Amts wegen ist auf wichtige persönliche und familiäre Interessen des Landesbediensteten Rücksicht zu nehmen. Dies gilt für die Fälle des Abs. 6 sinngemäß.“

27. Nach dem § 42a werden folgende §§ 42b und 42c eingefügt:

„§ 42b

Pflegekarenz

(1) Einem Landesbediensteten ist auf Antrag eine Karenz unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Pflegekarenz), wenn er sich der Pflege

- a) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit Behinderung widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2) oder
- b) einer in § 42a Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes unter gänzlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft in häuslicher Umgebung widmet oder
- c) einer demenziell erkrankten oder minderjährigen, in § 42a Abs. 1 genannten Person mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes widmet.

Der gemeinsame Haushalt nach lit. a besteht weiter, wenn sich das Kind mit Behinderung nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

(2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 lit. a liegt vor, solange das Kind mit Behinderung

- a) das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,

- b) während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
- c) nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

(3) Pflegekarenz gemäß Abs. 1 lit. c hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfes um zumindest eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 des Bundespflegegeldgesetzes) ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

(4) Beträgt die beabsichtigte Dauer der Pflegekarenz gemäß Abs. 1 lit. a oder b mehr als drei Monate, ist der Antrag auf Gewährung der Pflegekarenz spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

(5) Der Landesbedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1) innerhalb von zwei Wochen zu melden.

(6) Die Pflegekarenz kann auf Antrag des Landesbediensteten oder von Amts wegen vorzeitig beendet werden, wenn der Grund für die Karenzierung weggefallen ist. Im Falle der Beendigung auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen; im Falle der Beendigung von Amts wegen ist auf wichtige persönliche und familiäre Interessen des Landesbediensteten Rücksicht zu nehmen.

(7) Die Zeit einer Pflegekarenz ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen, außer

- a) zur Hälfte für die Vorrückung ab dem Tag des Wiederantritts des Dienstes;
- b) in sonstigen gesetzlich bestimmten Fällen.

§ 42c

Pflegeteilzeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 42b Abs. 1 lit. b oder c kann die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten auf seinen Antrag nach Maßgabe des Abs. 4 für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden. Eine derartige Herabsetzung der Wochenarbeitszeit ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfes um zumindest eine Pflegestufe (§ 9 Abs. 4 des Bundespflegegeldgesetzes) ist jedoch einmalig eine neuerliche Herabsetzung auf Antrag zulässig. Abs. 2 bleibt unberührt.

(2) Zur notwendigen Pflege und Betreuung einer in § 42a Abs. 1 genannten Person ist die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten auf seinen Antrag nach Maßgabe des Abs. 4 für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. Verlängerungen sind zulässig.

(3) Ein Antrag nach Abs. 1 und 2 ist spätestens drei Monate vor der angestrebten Wirksamkeit zu stellen. Wenn die Einhaltung dieser Frist für den Landesbediensteten eine besondere Härte bedeuten würde, kann der Antrag auch innerhalb eines kürzeren Zeitraumes gestellt werden.

(4) Die Wochenarbeitszeit darf nicht herabgesetzt werden, wenn der Landesbedienstete dadurch ohne Verletzung dienstlicher Interessen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen, seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(5) Wenn die Voraussetzungen des Abs. 2 gegeben sind und die Gründe des Abs. 4 nicht entgegenstehen, kann die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten über seinen Antrag auch um weniger als die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden. Darauf besteht kein Rechtsanspruch. Abs. 3 gilt sinngemäß.

(6) Die Pflegeteilzeit kann auf Antrag des Landesbediensteten oder von Amts wegen vorzeitig beendet werden, wenn der Grund für die Gewährung der Pflegeteilzeit weggefallen ist. Im Falle der Beendigung auf Antrag ist auf wichtige dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen; im Falle der Beendigung von Amts wegen ist auf wichtige persönliche und familiäre Interessen des Landesbediensteten Rücksicht zu nehmen.“

28. Der bisherige § 42b wird als § 42d bezeichnet.

29. Der § 49 Abs. 12 lautet:

„(12) Die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit kann auf Antrag des Landesbediensteten vorzeitig beendet werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.“

30. Im § 50 Abs. 4 letzter Satz wird der Ausdruck „und dritter“ durch den Ausdruck „bis vierter“ ersetzt.

31. Der § 53 lautet:

„§ 53

Herabsetzung der Wochenarbeitszeit

Abgesehen von den sonst in diesem Gesetz geregelten Fällen kann auf Antrag des Landesbediensteten die Wochenarbeitszeit (befristet oder unbefristet) bis zur Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen; auch mehrfache Befristungen sind zulässig. Eine Herabsetzung auf weniger als die Hälfte einer Vollbeschäftigung ist möglich, wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist. Ein Rechtsanspruch auf solche Teilzeitbeschäftigungen besteht nicht. Änderungen sind unter denselben Bedingungen zulässig.“

32. Der § 54 entfällt.

33. Im § 62 Abs. 2 wird der Ausdruck „§§ 42a, 49 oder 53“ durch den Ausdruck „§§ 42a, 42c, 49, 53 oder 87a“ ersetzt.

34. Im § 64 Abs. 4 wird nach dem dritten Satz folgender Satz eingefügt:

„Soweit in der Verordnung nichts anderes bestimmt ist, tritt sie mit Ablauf des Tages der Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage der Verordnung im Amtsblatt in Kraft.“

35. Im § 65 Abs. 5 wird nach der Wortfolge „Der Aufstieg aus dem Anlaufpool wird“ ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge „soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist,“ eingefügt.

36. Im § 65 Abs. 5 lit. d wird nach der Wortfolge „während der Dauer einer Frühkarenz“ der Ausdruck „nach § 42d“ und nach der Wortfolge „einer Karenz“ die Wortfolge „nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften“ eingefügt.

37. Dem § 65 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Der Aufstieg in höhere Gehaltsklassen nach Abs. 2 bis 6 wird am Ersten jenes Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die vorgesehene Frist abgelaufen ist.“

38. Im § 66 Abs. 3 letzter Satz wird nach dem Ausdruck „§ 65 Abs. 6“ der Ausdruck „und 7“ eingefügt.

39. Nach dem § 67 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 eingefügt:

„(5) Die Vorrückung nach Abs. 1 bis 4 wird am Ersten jenes Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die Vorrückungsfrist abgelaufen ist.“

40. Im § 67 wird der bisherige Abs. 5 als Abs. 6 bezeichnet.

41. Der § 78 Abs. 5 erster Satz lautet:

„Die Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes oder die Inanspruchnahme einer Frühkarenz nach § 42d, einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften, einer Familienhospizkarenz nach § 42a, einer Pflegekarenz nach § 42b oder einer Bildungskarenz nach § 87a bildet keinen Grund für die Einstellung oder die Schmälerung von Sachleistungen, die vom Landesbediensteten oder seinen Angehörigen weiter benötigt werden.“

42. Im § 82b Abs. 2 wird der Ausdruck „§§ 42a, 49 oder 53“ durch den Ausdruck „§§ 42a, 42c, 49, 53 oder 87a“ ersetzt.

43. Dem § 82d Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

„Soweit in der Modellstellen-Verordnung nichts anderes bestimmt ist, tritt sie mit Ablauf des Tages der Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage der Verordnung im Amtsblatt in Kraft.“

44. Die Überschrift des § 87a lautet:

„§ 87a
Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“

45. Im § 87a Abs. 1 erster Satz wird die Wortfolge „dem Landesangestellten auf sein Ersuchen eine Bildungskarenz gegen Entfall der Bezüge unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr gewährt werden“ durch die Wortfolge „zwischen dem Dienstgeber und einem Landesangestellten eine Bildungskarenz gegen Entfall der Bezüge oder eine Bildungsteilzeit unter Herabsetzung der Wochenarbeitszeit vereinbart werden; dabei sind die Interessen des Dienstnehmers sowie die Erfordernisse des Dienstbetriebes zu berücksichtigen“ ersetzt.

46. Im § 87a Abs. 1 zweiter Satz werden nach der Wortfolge „Eine neuerliche Bildungskarenz“ die Wortfolge „bzw. -teilzeit“ eingefügt und das Wort „gewährt“ durch die Wortfolge „oder -teilzeit vereinbart“ ersetzt.

47. Nach dem § 87a Abs. 1 werden folgende Abs. 2 und 3 eingefügt:

„(2) Die Dauer der Bildungskarenz beträgt mindestens zwei Monate und höchstens ein Jahr. Sie kann auch in Teilen von je mindestens zwei Monaten verbraucht werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

(3) Die Dauer der Bildungsteilzeit beträgt mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre und kann in Teilen von nicht weniger als vier Monaten verbraucht werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die mit der Bildungsteilzeit verbundene Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes muss mindestens ein Viertel und darf höchstens die Hälfte betragen, wobei zehn Wochenstunden nicht unterschritten werden dürfen.“

48. Im § 87a werden die bisherigen Abs. 2 und 3 als Abs. 4 und 5 bezeichnet.

49. Der nunmehrige § 87a Abs. 4 lautet:

„(4) Für die Dauer eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, einer Frühkarenz nach § 42d, einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder eines in eine Bildungskarenz oder eine Bildungsteilzeit fallenden Beschäftigungsverbotes nach § 51 oder vergleichbaren Vorschriften ist die Vereinbarung über eine Bildungskarenz oder eine Bildungsteilzeit unwirksam.“

50. Der nunmehrige § 87a Abs. 5 letzter Satz lautet:

„Von dieser Rechtsfolge kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn der Dienstgeber ein besonderes Interesse an der Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch den Dienstnehmer hat.“

51. Im § 89 Abs. 1 wird der Ausdruck „d.h.“ durch den Ausdruck „also“ ersetzt.

52. Nach dem § 89 Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) Der Landesangestellte kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz nach § 49 spätestens drei Monate bzw. wenn die Karenz oder die Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor deren Ende den Austritt aus dem Dienstverhältnis im Sinne des Abs. 1 erklären und dabei als Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Erklärung spätestens das Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz bestimmen.“

53. Im § 89 wird der bisherige Abs. 2 als Abs. 3 bezeichnet.

54. Im § 92 wird der bisherige Text als Abs. 1 bezeichnet und folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 sind dem Landesangestellten in einem Zeitraum, der der Dauer der Kündigungsfrist nach § 93 Abs. 3 entspricht, auf sein Verlangen wöchentlich bis zu acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung seiner Bezüge zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle freizugeben.“

55. Nach dem § 95 lit. a wird folgende lit. b eingefügt:

„b) abweichend von § 6 Abs. 4 BMSVG ist für die Dauer einer Familienhospizkarenz nach § 42a Abs. 1 lit. b, einer Pflgezeit nach § 42c und einer Bildungsteilzeit nach § 87a als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes heranzuziehen.“

56. Im § 95 werden die bisherigen lit. b bis h als lit. c bis i bezeichnet.

57. Im nunmehrigen § 95 lit. d werden die Wortfolge „einer Frühkarenz nach § 42b, einer Bildungskarenz nach § 87a und einer Familienhospizkarenz nach § 42a Abs. 1 lit. b und c“ durch die Wortfolge „einer Familienhospizkarenz nach § 42a Abs. 1 lit. c, einer Pflegekarenz nach § 42b und einer Frühkarenz nach § 42d,“ und der Ausdruck „§ 3 Abs. 1 KBGG“ durch die Wortfolge „§ 5b Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes sowie für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 87a Anspruch auf Beitragsleistung in der Höhe von 1,53 v.H. der Bemessungsgrundlage in Höhe des vom Landesangestellten bezogenen Weiterbildungsgeldes gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes“ ersetzt.

58. Im nunmehrigen § 95 lit. e werden der Ausdruck „lit. b und c“ durch den Ausdruck „lit. c und d“ und der Ausdruck „lit. b“ durch den Ausdruck „lit. c“ ersetzt.

59. Im nunmehrigen § 95 lit. g wird vor dem Ausdruck „49 und 53“ der Ausdruck „42c,“ eingefügt.

60. Im § 97 entfallen die Verweise auf „§ 72 – Karenzgeld –“, „§ 72a – Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz –“, „§ 72b – Ruhen des Anspruchs auf Karenzgeld –“ sowie „§ 143 – Übergangsbestimmungen für das Karenzgeld –“ und lautet der Verweis auf § 82b wie folgt:
„§ 82b – Verwendung personenbezogener Daten und elektronischer Datenaustausch –“

61. Im § 102 wird nach dem Verweis auf „§ 119 – Verfahrensvorschriften –“ beginnend in einer neuen Zeile der Verweis „§ 119a – Verwendung personenbezogener Daten“ eingefügt.

62. Im § 104 Abs. 3 wird der Ausdruck „neun“ durch den Ausdruck „zwölf“ ersetzt.

62a. Im § 105 wird im Abs. 1 der Satz „Weiters gebühren ihm Sonderzahlungen; § 70 gilt sinngemäß.“ angefügt; weiters wird im Abs. 3 nach dem Wort „Ausbildungsbeitrag“ die Wortfolge „und auf Sonderzahlungen“ eingefügt; schließlich werden im Abs. 4 nach der Wortfolge „kein Ausbildungsbeitrag“ die Wortfolge „und keine Sonderzahlungen“, nach dem Wort „Ausbildungsbeitrages“ die Wortfolge „zuzüglich Sonderzahlungen“ und nach der Wortfolge „vollen Ausbildungsbeitrag“ die Wortfolge „zuzüglich Sonderzahlungen“ eingefügt.

63. Im § 105 Abs. 2 werden die Wortfolge „zwei Arbeitstagen“ durch den Ausdruck „16 Arbeitsstunden“ und der Ausdruck „Abs. 5“ durch den Ausdruck „Abs. 6“ ersetzt.

64. Im § 106 entfällt die Wortfolge „des I. Hauptstückes“ und wird dem Verweis auf „§ 24 – Arbeitszeit –“ beginnend in einer neuen Zeile die Wortfolge „mit der Abweichung, dass Verwaltungspraktikanten über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus nicht zu Dienstleistungen herangezogen werden dürfen.“ angefügt; nach dem Verweis auf „§ 38a – Schutz vor Benachteiligung –“ wird beginnend in einer neuen Zeile der Verweis „§ 40a – Pflegeurlaub –“ eingefügt.

65. Im § 111c Abs. 7 wird der Ausdruck „Abs. 1“ durch den Ausdruck „Abs. 10“ ersetzt.

66. Dem § 112 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Das erhöhte Urlaubsausmaß ist in Stunden umzurechnen.“

67. Dem § 112 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Das erhöhte Urlaubsausmaß ist in Stunden umzurechnen.“

68. Der § 114 Abs. 6 zweiter Satz entfällt.

69. Dem § 114 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Im Falle eines berechtigten Austritts nach § 89 Abs. 2 gelten Abs. 6 zweiter bis vierter Satz sowie die Abs. 8 und 9 sinngemäß.“

70. Nach dem § 124 wird folgender § 125 angefügt:

„§ 125

Übergangs- und Inkrafttretensbestimmungen zur Novelle LGBl.Nr. xx/2015

(1) Das Gesetz über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. xx/2015, tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. xx/2015, bestehende Urlaubsansprüche sind jeweils entsprechend dem zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Beschäftigungsausmaß in Stunden umzurechnen.

(3) Für den Fall, dass § 16a, § 97 in Verbindung mit § 82b Abs. 3 bis 5 des Landesbedienstetengesetzes 1988 sowie § 102 in Verbindung mit § 119a des Landesbedienstetengesetzes 1988 oder einzelne ihrer Teile nicht kundgemacht werden können, ist das Gesetz über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. xx/2015, ohne diese Bestimmungen oder ohne diese Teile kundzumachen.“

Bericht zur Regierungsvorlage

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

Der vorliegende Gesetzesentwurf beinhaltet im Wesentlichen folgende Punkte:

1. Nebenbeschäftigung (§ 32)

Die Erwerbsmäßigkeit für Nebenbeschäftigungen wird an die Geringfügigkeitsgrenze des ASVG gekoppelt.

2. Dienstzuteilung (§ 34)

Die Regelung betreffend die Dienstzuteilung soll flexibler gestaltet und an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht angepasst werden. Künftig sollen Landesbedienstete auch einem anderen Rechtsträger zB Bund, Gemeinde usw. zur Dienstleistung zugewiesen werden können. Diese Möglichkeit hat sich bei den Gemeinden bewährt und soll daher auch ins Landesdienstrecht übernommen werden, um im Einzelfall sowohl für den Bediensteten als auch für den Dienstgeber zufriedenstellende Lösungen zu ermöglichen. Die vorgesehene Flexibilisierung ist aber auch Grundlage dafür, Ärzte in Ausbildung einer Lehrarztpraxis zuteilen zu können.

Abgesehen davon soll eine Dienstzuteilung mit Zustimmung des betroffenen Landesbediensteten auch länger als sechs Monate dauern können.

3. Umstellung der Urlaubsberechnung von Tagen auf Stunden (§ 40)

Künftig soll der Erholungsurlaub in Stunden und nicht (wie bisher) in Tagen bemessen werden. Damit wird eine lebens- und praxisnahe Berechnung des Urlaubsausmaßes möglich, gerade bei herabgesetzten Beschäftigungsausmaßen oder in Fällen, in denen sich das Beschäftigungsausmaß während des Kalenderjahres ändert. So ist beispielsweise vorgesehen, dass das Urlaubsausmaß bei einer Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß zu ermitteln ist. Die geänderten Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem Bundesdienstrecht (vgl. §§ 27a ff VBG sowie §§ 64ff BDG 1979). Aufgrund der Umstellung der Urlaubsberechnung sind eine Reihe von Regelungen anzupassen, die auf die Urlaubsregelung Bezug nehmen.

4. Urlaubsentschädigung für Beamte (§ 40 Abs. 10)

Im Hinblick auf das Urteil des EuGH vom 3.5.2012, C-337/10, ist vorgesehen, die Regelung betreffend den Urlaubersatz zu ergänzen. Künftig sollen auch Beamte bei Übertritt in den Ruhestand einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen nicht konsumiertenurlaubes haben.

5. Pflegeurlaub (§ 40a)

Die bisherigen Regelungen über den Pflegeurlaub im § 41 Abs. 4 bis 6 sollen nach dem Vorbild der Pflegefreistellungsregelung im Bundesdienstrecht (§ 29f VBG und § 76 BDG 1979) erweitert und in einer eigenen Bestimmung über den Pflegeurlaub neu gefasst werden.

Künftig soll auch für erkrankte oder verunglückte Kinder der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, ein Anspruch auf Pflegeurlaub bestehen. Darüber hinaus wird die Möglichkeit geschaffen, auch für nahe Angehörige mit Behinderung Pflegeurlaub in Anspruch nehmen zu können. Weiters soll ein Pflegeurlaub auch zur Begleitung eines Kindes bei stationärem Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt gewährt werden können, sofern das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Die neue Pflegeurlaubsregelung (§ 40a) sieht demnach folgende Formen des Pflegeurlaubes vor: den (bisherigen) Pflegeurlaub zur Krankenpflege, den (bisherigen) Pflegeurlaub zur Betreuung eines Kindes (erweitert um einen Pflegeurlaubsanspruch zur Betreuung naher Angehöriger mit Behinderung) sowie neu den Pflegeurlaub zur Begleitung eines erkrankten minderjährigen Kindes.

6. Familienhospizkarenz (§ 42a)

Es wird die Möglichkeit geschaffen, dass künftig auch zur Begleitung eines sterbenden Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden kann. Außerdem soll eine Familienhospizkarenz künftig auch für die Betreuung eines schwerst erkrankten Stiefkindes oder eines schwerst erkrankten Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, in Anspruch genommen werden können.

Abgesehen davon werden Anpassungen an die Rechtslage im Gemeindedienstrecht vorgenommen.

7. Pflegekarenz (§ 42b)

Nach dem Vorbild des Bundes soll nunmehr auch im Landesdienstrecht die Pflegekarenz eingeführt werden. Die Pflegekarenz bietet Angehörigen die Möglichkeit, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- und Betreuungsbedarf in der Familie reagieren zu können. Damit soll zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen beigetragen werden. Um jenen Landesbediensteten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, auch einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld zu sichern, wird die Pflegekarenzregelung nach dem Vorbild des Bundesdienstrechtes ausgestaltet.

8. Pflegezeit (§ 42c)

Die bisherigen Regelungen über die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zur notwendigen Pflege und Betreuung (§ 53 Abs. 1 bis 6) werden nach dem Vorbild des Bundesdienstrechtes erweitert und in der Pflegezeitregelung (§ 42c) neu gefasst.

Insbesondere mit Blick auf das Bundespflegegeldgesetz wird dabei im § 42c Abs. 1 eine mit § 50e BDG 1979 und § 14d AVRAG vergleichbare Pflegezeitregelung geschaffen. Gleichzeitig wird mit § 42c Abs. 2 der bestehende, teilweise weitergehende Anspruch auf Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zur notwendigen Pflege und Betreuung übernommen.

9. Herabsetzung der Wochenarbeitszeit (§ 53)

Die Regelung über die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes (aus anderen, als den gesetzlich geregelten Fällen) wird insofern flexibler gestaltet, als künftig auch bei Beamten das Beschäftigungsausmaß auf unter 50 % reduziert werden kann. Voraussetzung ist, dass eine solche Herabsetzung im dienstlichen Interesse gelegen ist.

10. Anpassung besonderer Kundmachungsvorschriften (§ 64 Abs. 4 und § 82d Abs. 6)

Das Landesbedienstetengesetz 2000 enthält für den Stellenplan (§ 64 Abs. 4) und die Modellstellenverordnung (§ 82d Abs. 6) vom Kundmachungsgesetz abweichende Kundmachungsvorschriften. Diese besonderen Kundmachungsvorschriften werden um eine Inkrafttretensregelung ergänzt.

11. Erfahrungsanstieg (§ 67)

Die Regelungen über den Aufstieg in höhere Gehaltsklassen sollen dahingehend ergänzt werden, dass die Vorrückung jeweils zum Monatsersten jenes Monats wirksam wird, der auf den Monat folgt, in dem die jeweilige Vorrückungsfrist abgelaufen ist. Diese Vereinfachung ist erforderlich, zumal eine tagesgenaue Erfassung der Vorrückung mit der eingesetzten Personalverwaltungssoftware nicht möglich ist.

12. Bildungsteilzeit (§ 87a)

Nach dem Vorbild des § 11a AVRAG soll auch für die Landesbediensteten die Möglichkeit geschaffen werden, neben einer Bildungskarenz eine Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen zu können. Für diese Bildungsteilzeit sollen die gleichen Rahmenbedingungen wie für eine Bildungsteilzeit nach AVRAG gelten: Die Dauer der Bildungsteilzeit beträgt mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre. Sie kann auch in Teilen von mindestens vier Monaten verbraucht werden. Das Beschäftigungsausmaß muss zumindest um 25 % darf jedoch höchstens um 50 % des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes herabgesetzt werden und muss mindestens 10 Wochenstunden betragen.

13. Erweiterung der Austrittsmöglichkeit (§ 89)

Künftig sollen auch Landesbedienstete, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2003 begonnen hat, ohne negative Auswirkungen auf ihre Abfertigungsansprüche während einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz aus dem Dienstverhältnis austreten können.

Damit werden diese Bediensteten jenen Bediensteten gleich gestellt, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2003 begonnen hat. Letztere konnten bereits bisher spätestens drei Monate (bzw. unter bestimmten Voraussetzungen zwei Monate) vor dem Ende der Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz den Austritt erklären, ohne ihren Abfertigungsanspruch („Abfertigung Alt“) zu verlieren.

14. Freie Tage zur Arbeitssuche bei befristeten Dienstverhältnissen (§ 92)

Nach § 93 Abs. 5 sind dem Landesangestellten im Falle einer Kündigung durch den Dienstgeber bzw. bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses wöchentlich bis zu acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung seiner Bezüge zum Zwecke der Arbeitssuche freizugeben. Dies soll künftig auch für Bedienstete gelten, deren befristetes Dienstverhältnis nicht verlängert wird.

15. Anpassungen bei der Abfertigung Neu (§ 95)

Verschiedene Änderungen im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sollen bei den Regelungen über die „Abfertigung Neu“ im Landesdienstrecht nachvollzogen werden. Die wichtigste Änderung betrifft die Anpassung der Beitragsgrundlagen bei Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Frühkarenz. Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung in diesen Fällen ist künftig nicht mehr das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 14,53 Euro täglich, sondern das nach § 5b Abs. 1 KBGG als Kurzleistung bezogene Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 26,60 Euro täglich.

16. Elektronischer Datenaustausch in ruhebezugs- und versorgungsgenussrechtlichen Angelegenheiten der Landesbeamten (§ 97 iVm § 82b LBedG 1988)

Mit der Novelle zum Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetz (SV-EG), BGBl. I Nr. 122/2011, wurde den Ländern die Möglichkeit eingeräumt, den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle und als Betreiber der Zugangsstelle für landesgesetzlich eingerichtete Rechtsträger von Systemen der sozialen Sicherheit hinsichtlich des europarechtlich vorgesehenen Datenaustausches im Bereich der Systeme der sozialen Sicherheit vorzusehen.

Von dieser Möglichkeit soll Gebrauch gemacht und die Mitwirkung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle (§ 4 Abs. 3 SV-EG) und als Betreiber der Zugangsstelle (§ 5 Abs. 3 SV-EG) vorgesehen werden.

17. Übermittlung von personenbezogenen Daten aus Strafakten (§ 16a sowie § 102 iVm § 119a LBedG 1988)

Im Zuge der Vorbereitung oder Durchführung von Disziplinarverfahren und zur Beurteilung, ob die Voraussetzungen für eine Suspendierung vorliegen, ist es erforderlich, auf Ermittlungsergebnisse zurückzugreifen, die im Zuge eines gegen den Landesbediensteten geführten Strafverfahrens erhoben worden sind.

Mit der Übermittlung bzw. Verwendung solcher Daten sind jedoch regelmäßig Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz verbunden, die eine entsprechende gesetzliche Grundlage erfordern. Es soll daher die rechtliche Grundlage geschaffen werden, um im Zuge eines Strafverfahrens ermittelte personenbezogene Daten übermitteln bzw. verwenden zu können. Die Übermittlung und Verwendung solcher Daten soll jedoch nur soweit zulässig sein, als die Daten zur Beurteilung einer Dienstpflichtverletzung oder im Zusammenhang mit der Entscheidung über eine Suspendierung erforderlich sind.

18. Verwaltungspraktikum (§§ 104 und 105)

Die Dauer des Verwaltungspraktikums soll von bisher neun auf zwölf Monate angehoben werden. Im Sinne einer Besserstellung sollen auch Sonderzahlungen gewährt werden.

2. Kompetenzen:

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 21 Abs. 1 B-VG.

3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Da der vorliegende Entwurf die Mitwirkung von Bundesorganen vorsieht (§ 16a; § 97 iVm 82b Abs. 3 bis 5 LBedG 1988 sowie § 102 iVm § 119a LBedG 1988) bedarf der Gesetzesbeschluss des Landtages der Zustimmung der Bundesregierung nach Art. 97 Abs. 2 B-VG.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Zu 1. Nebenbeschäftigung

Die Koppelung der Erwerbsmäßigkeitgrenze für Nebenbeschäftigungen an die Geringfügigkeitsgrenze des ASVG verursacht keine finanziellen Belastungen für das Land, die Gemeinden oder den Bund.

Zu 2. Dienstzuteilung

Auch die geplanten Flexibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Dienstzuteilungen verursachen weder für das Land und die Gemeinden noch für den Bund finanzielle Mehraufwendungen.

Zu 3. Umstellung der Urlaubsberechnung von Tagen auf Stunden

Aufgrund der Umstellung der Urlaubsberechnung von Tagen auf Stunden entsteht kein Mehraufwand. Mit Hilfe der bestehenden Personalverwaltungssoftware ist es bereits jetzt möglich, die Urlaubsansprüche in Stunden auszuweisen.

Zu 4. Urlaubsentschädigung für Beamte:

Durch den zusätzlichen Anspruch auf finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub, der bis zum Übertritt in den Ruhestand aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen vom Landesbeamten nicht konsumiert werden konnte, ist mit folgendem Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) zu rechnen:

Es wird davon ausgegangen, dass pro Jahr durchschnittlich etwa 3 Anträge von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet werden müssen. Für die Bearbeitung dieser Anträge ist ein Arbeitsaufwand in Höhe von etwa 3 Stunden anzusetzen. Auf dieser Grundlage ist mit einem zusätzlichen Aufwand in Höhe von ca. 662,40 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 9 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	662,40 Euro

Abgesehen davon ist jener Aufwand zu berücksichtigen, der durch die Abgeltung der Urlaubsansprüche entsteht. Es wird davon ausgegangen, dass im Durchschnitt pro Jahr etwa 10 Landesbeamte in den Ruhestand übertreten und ca. ein Drittel davon einen Anspruch auf Abgeltung von etwa 160 Stunden Erholungsurlaub haben wird. Der weiteren Schätzung wird das Gehalt der Dienstklasse VII, Gehaltsstufe 10 (derzeit ca. 7.200 Euro) zu Grunde gelegt. Unter diesen Annahmen verursacht der erweiterte Anspruch auf Urlaubersatzleistung einen zusätzlichen Aufwand in Höhe von 19.862 Euro pro Jahr.

Zu 5. Pflegeurlaub

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Änderungen beim Pflegeurlaub ist vor allem zu berücksichtigen, dass künftig Pflegeurlaub auch zur Betreuung naher Angehöriger mit Behinderung sowie zur Begleitung eines erkrankten minderjährigen Kindes bei stationärem Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt in Anspruch genommen werden kann.

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des erweiterten Pflegeurlaubsanspruches jährlich in etwa 10 Anträge auf Gewährung von Pflegeurlaub zusätzlich zu bearbeiten sein werden. Die Anträge werden von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet und im Personalverwaltungssystem erfasst. Zumal insbesondere die Anträge zur Pflege naher Angehöriger mit Behinderung regelmäßig etwas aufwändigere Abklärungen erfordern werden, ist für die Bearbeitung und Erfassung der Pflegeurlaubsanträge im Durchschnitt ein Zeitaufwand von etwa 1 Stunde anzusetzen. Unter diesen Annahmen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 736 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 10 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	736 Euro

Zu 6. Familienhospizkarenz

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Änderungen bei der Familienhospizkarenz ist vor allem relevant, dass künftig eine Familienhospizkarenz auch für das Kind jener Person in Anspruch genommen werden kann, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt. Aufgrund dieser Erweiterung ist zu erwarten, dass jährlich etwa 2 Anträge auf Gewährung von Familienhospizkarenz zusätzlich zu bearbeiten sein werden.

Anträge auf Gewährung von Familienhospizkarenz werden von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet. Unter der Annahme, dass für ein solches Verfahren im Durchschnitt etwa 1 Stunde aufzuwenden sein wird, ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 147,20 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 2 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	147,20 Euro

Zu 7. Pflegekarenz

Mit der vorliegenden Novelle wird die Pflegekarenz neu im Landesdienstrecht eingeführt. Auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen wird der folgenden Schätzung die Annahme zu Grunde gelegt, dass etwa 5 Anträge pro Jahr zu bearbeiten sein werden.

Anträge auf Gewährung von Pflegekarenz werden von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet. Es ist zu berücksichtigen, dass im Falle einer Pflegekarenz regelmäßig der Personaleinsatz in der betroffenen Abteilung adaptiert werden muss. Unter Berücksichtigung des zeitlichen Aufwandes für die Neugestaltung des Personaleinsatzes dürfte für ein solches Verfahren im Durchschnitt etwa 10 Stunden an Zeitaufwand anzusetzen sein. Ausgehend von diesen Prämissen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 3.680 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 50 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	3.680 Euro

Abgesehen davon ist mit der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz kein nennenswerter Mehraufwand verbunden. Der im Zusammenhang mit der Pflegekarenz bestehende Anspruch der Landesbediensteten auf Pflegekarenzgeld wird durch das Bundespflegegeldgesetz abgedeckt.

Zu 8. Pflegezeit

Mit der vorliegenden Novelle wird die Möglichkeit erweitert, Pflegezeit in Anspruch nehmen zu können. Der folgenden Schätzung wird die Annahme zu Grunde gelegt, dass etwa 15 zusätzliche Anträge pro Jahr zu bearbeiten sein werden.

Anträge auf Gewährung von Pflegezeit werden von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet. Es ist zu berücksichtigen, dass auch im Falle einer Pflegezeit regelmäßig der Personaleinsatz in der betroffenen Abteilung adaptiert werden muss. Angesichts größerer Flexibilität wird der damit verbundene zeitliche Aufwand jedoch geringer sein als im Falle einer Pflegekarenz. Unter Berücksichtigung des zeitlichen Aufwandes für die Neugestaltung des Personaleinsatzes dürfte für ein solches Verfahren im Durchschnitt etwa 6 Stunden an Zeitaufwand anzusetzen sein. Ausgehend von diesen Prämissen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 6.624 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 90 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	6.624 Euro

Abgesehen davon ist mit der Inanspruchnahme einer Pflegezeit kein nennenswerter Mehraufwand verbunden. Der im Zusammenhang mit der Pflegezeit bestehende Anspruch der Landesbediensteten auf Pflegekarenzgeld wird durch das Bundespflegegeldgesetz abgedeckt.

Zu 9. Herabsetzung der Wochenarbeitszeit

Diese Änderung verursacht keine finanziellen Belastungen für das Land, die Gemeinden oder den Bund.

Zu 10. Anpassung besonderer Kundmachungsvorschriften

Diese Änderung verursacht keine finanziellen Belastungen für das Land, die Gemeinden oder den Bund.

Zu 11. Erfahrungsanstieg

Mit dieser Änderung erfolgt eine Klarstellung im Hinblick auf die bestehende Vollzugspraxis. Es entstehen daher keine finanziellen Belastungen für das Land, die Gemeinden oder den Bund.

Zu 12. Bildungszeit

Mit der vorliegenden Novelle wird die Bildungszeit neu im Landesdienstrecht eingeführt. Der folgenden Schätzung wird die Annahme zu Grunde gelegt, dass etwa 5 Anträge pro Jahr zu bearbeiten sein werden.

Anträge auf Gewährung von Bildungszeit werden von einem Landesbediensteten (Gehaltsklasse 17/3) bearbeitet. Es ist zu berücksichtigen, dass auch im Falle einer Bildungszeit regelmäßig der Personaleinsatz in der betroffenen Abteilung adaptiert werden muss. Unter Berücksichtigung des zeitlichen Aufwandes für die Neugestaltung des Personaleinsatzes dürfte für ein solches Verfahren im Durchschnitt etwa 6 Stunden an Zeitaufwand anzusetzen sein. Ausgehend von diesen Prämissen ist mit einem zusätzlichen Personalaufwand (einschließlich dem arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand) in Höhe von ca. 2.208 Euro pro Jahr zu rechnen.

Gesamtaufwendungen/produktiver Arbeitsstunde	Gesamtaufwendungen/ produktiver Arbeitsstunde (Gehaltsklasse 17/3)	Gesamtaufwand (für 30 h)
Personalaufwand	54,53	
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand 35 %	19,09	
Summe	73,62	
Summe gerundet	73,60	2.208 Euro

Abgesehen davon ist mit der Inanspruchnahme einer Bildungsteilzeit kein nennenswerter Mehraufwand verbunden. Der im Zusammenhang mit der Bildungsteilzeit bestehende Anspruch der Landesbediensteten auf Weiterbildungsgeld wird durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz abgedeckt.

Zu 13. Erweiterung der Austrittsmöglichkeit

Künftig sollen auch Landesbedienstete, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2003 begonnen hat, ohne negative Auswirkungen auf ihre Abfertigungsansprüche, während einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz aus dem Dienstverhältnis austreten können. Dadurch entsteht kein zusätzlicher Personalaufwand und arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand.

Im Falle eines berechtigten Austritts kann der Landesbedienstete über seinen Abfertigungsanspruch verfügen. Eine allfällige Auszahlung des Abfertigungsanspruches wäre über die Betriebliche Vorsorgekasse abzuwickeln. Auch insofern entsteht kein Mehraufwand.

Zu 14. Freie Tage zur Arbeitssuche bei befristeten Dienstverhältnissen

Der Umstand, dass Landesbedienstete künftig auch bei befristeten Dienstverhältnissen Postensuchtage in Anspruch nehmen können, verursacht keinen zusätzlichen Personalaufwand und arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Sachaufwand.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Landesbedienstete, die ihren Anspruch auf Postensuchtage ausschöpfen, keine Arbeitsleistung erbringen und dennoch ihre Bezüge weiter beziehen. Der damit verbundene fiktive Aufwand lässt sich wie folgt einschätzen:

Es ist davon auszugehen, dass im Durchschnitt pro Jahr etwa 5 befristete Dienstverhältnisse nicht verlängert werden und diesen Bediensteten daher ein entsprechender Anspruch zusteht. Nachdem die Befristung in der Regel ein Jahr beträgt, stehen den betroffenen Bediensteten höchstens 4 freie Tage zur Arbeitssuche zur Verfügung. Der Schätzung wird weiters ein Gehalt der Gehaltsklasse 17/3 zu Grunde gelegt. Unter Berücksichtigung der Dienstgeberbeiträge ist daher von einem Personalaufwand in Höhe von derzeit 54,53 Euro pro Stunde auszugehen. Auf dieser Grundlage ist mit einem zusätzlichen Aufwand in Höhe von 8.724,80 Euro pro Jahr zu rechnen.

Zu 15. Anpassungen bei der Abfertigung Neu

Aufgrund der Anpassung der Beitragsgrundlagen bei der Familienhospizkarenz, der Pflegekarenz sowie der Frühkarenz ist mit keinem zusätzlichen Personalaufwand und arbeitsplatzbezogenem betrieblichen Sachaufwand zu rechnen.

Nachdem allerdings als Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung nicht mehr das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 14,53 Euro täglich, sondern das nach § 5b Abs. 1 KBGG als Kurzleistung bezogene Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 26,60 Euro täglich heranzuziehen ist, ergibt sich ein zusätzlicher Aufwand aufgrund der höheren Beiträge.

Es wird davon ausgegangen, dass jährlich etwa 5 Familienhospizkarenzen mit einer durchschnittlichen Dauer von 90 Tagen, 5 Pflegekarenzen mit einer durchschnittlichen Dauer von etwa 180 Tagen und 5 Frühkarenzen mit einer durchschnittlichen Dauer von 30 Tagen in Anspruch genommen werden. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Beiträge in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe von 26,60 (anstatt wie bisher 14,53 Euro) pro Tag zu leisten sind, ist mit einem zusätzlichen Aufwand in Höhe von ca. 277,32 Euro jährlich zu rechnen.

Zu 16. Elektronischer Datenaustausch in ruhebezugs- und versorgungsgenussrechtlichen Angelegenheiten der Landesbeamten

Durch die Funktionen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger als Verbindungsstelle (vgl. § 4 Abs. 3 SV-EG) für die Landesregierung in ruhebezugs- und versorgungsgenussrechtlichen Angelegenheiten dürfte kein zusätzlicher Aufwand entstehen, da der Hauptverband diese Funktion bereits bisher wahrgenommen hat. Hinsichtlich der Funktion als Zugangsstelle (vgl. § 5 Abs. 3 SV-EG) könnte ein marginaler Mehraufwand entstehen, der auf Grund der Bestimmung im § 6 SV-EG durch kostendeckende Aufwandsätze vom betreffenden Träger abzugelten ist. Ein allfälliger Mehraufwand hängt auch davon ab, wie viele Länder durch Landesgesetz den Hauptverband als Zugangsstelle für in die Länderkompetenz fallende Aufgaben vorsehen.

Zu 17. Übermittlung von personenbezogenen Daten aus Strafakten

Mit der neuen Regelung betreffend die Übermittlung von personenbezogenen Daten aus Strafakten wird die bestehende Praxis abgesichert. Es wird daher weder für das Land und die Gemeinden noch für den Bund ein Mehraufwand verursacht.

Zu 18. Verwaltungspraktikum

Infolge der Verlängerung des Verwaltungspraktikums von neun auf zwölf Monate wird die Zahl der Verwaltungspraktikanten anteilmäßig verringert. Insofern verursacht die geplante Verlängerung des Verwaltungspraktikums keinen Mehraufwand. Ein Mehraufwand wird durch die Gewährung von Sonderzahlungen entstehen, und zwar in Höhe von ca. 60.000 Euro pro Jahr.

Aufgrund der vorliegenden Novelle ist daher gesamthaft (Punkt 1 bis 18) mit einem Mehraufwand für das Land in Höhe von rund 103.000 Euro jährlich zu rechnen. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass mit der vorliegenden Novelle keine finanziellen Belastungen für die Bürger im Allgemeinen und die Wirtschaftstreibenden im Besonderen verbunden sind.

5. EU-Recht:

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen. Vielmehr dient insbesondere die Regelung des § 97 iVm § 82b Abs. 3 bis 5 LBedG 1988 der Herstellung einer unionsrechtskonformen Rechtslage im Hinblick auf die VO (EG) Nr. 883/2004 sowie die VO (EG) Nr. 987/2009.

Abgesehen davon wird die Regelung betreffend die Abfindung für nicht verbrauchte Urlaubsansprüche dahingehend erweitert, dass auch Landesbeamte bei Übertritt in den Ruhestand unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf finanzielle Abgeltung ihres nicht verbrauchten Erholungsurlaubes haben. Damit soll dem Urteil des EuGH vom 3.5.2012, C-337/10 (Fall Neidel) Rechnung getragen werden.

6. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Mit der Einführung der Pflegekarenz und der Erweiterung der Möglichkeiten, eine Pflegeteilzeit in Anspruch nehmen zu können, wird ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen geleistet. Auch die Erweiterung des Pflegeurlaubes wirkt sich insofern positiv aus, als künftig zur Begleitung eines Kindes (welches das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat) bei stationärem Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt ein Pflegeurlaub in Anspruch genommen werden kann.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 (§ 11 Abs. 4):

Bei der Zulassung zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sollen insbesondere auch Bedienstete berücksichtigt werden, die sich in einer Pflege- oder Bildungskarenz befinden.

Zu Z. 2 (§ 16a):

Im Abs. 1 wird die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, dass personenbezogene Daten, die im Zuge eines gegen einen Landesbediensteten geführten Strafverfahrens ermittelt worden sind, an den Dienstgeber übermittelt werden können. Eine Übermittlung ist nur zulässig, sofern die Daten zur Beurteilung des Vorliegens einer Verfehlung im Sinne des § 16 Abs. 1 erforderlich sind. Auf diese Voraussetzung ist im Übermittlungersuchen an die Staatsanwaltschaft oder an das Gericht ausdrücklich hinzuweisen. Gleichzeitig ist der betroffene Landesbedienstete davon in Kenntnis zu setzen.

Im Abs. 2 wird die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, dass solche Daten vom Dienstgeber unter den genannten Voraussetzungen auch rechtmäßig verwendet werden dürfen. Demnach kann der Dienstgeber auf solche Daten zurückgreifen, wenn dies erforderlich ist, um beurteilen zu können, ob ein Landesbediensteter vom Dienst zu entheben ist.

Als organisatorische Vorkehrungen im Sinne des Abs. 3 kommen beispielsweise die im § 14 Abs. 2 DSGVO 2000 genannten Datensicherheitsmaßnahmen in Frage. So ist etwa die Berechtigung zum Betrieb der Datenverarbeitungsgeräte festzulegen und jedes Gerät durch Vorkehrungen bei den eingesetzten Maschinen oder Programmen gegen unbefugte Inbetriebnahme abzusichern.

Auf die grundsätzliche Lösungsverpflichtung nach § 27 DSGVO 2000, sobald die Daten für den Zweck der Datenanwendung nicht mehr benötigt werden, wird hingewiesen.

Zu Z. 3 (§ 31 Abs. 3):

Nachdem die bisherigen Regelungen über den Sonderurlaub zur Pflege naher Angehöriger (§ 41 Abs. 4 bis 6) durch die neue Pflegeurlaubsregelung (§ 40a) ersetzt werden, ist im Abs. 3 der Pflegeurlaub gesondert zu berücksichtigen.

Zu Z. 4 und 5 (§ 32):

Mit der vorgeschlagenen Änderung im Abs. 3 soll die Grenze für die Erwerbsmäßigkeit bei Nebenbeschäftigungen an die Geringfügigkeitsgrenze des ASVG gekoppelt werden. Die bisherige Betragsgrenze von 5.000 Euro jährlich soll entfallen. Die Bezugnahme auf die Geringfügigkeitsgrenze nach ASVG ist als Bezugnahme im Sinne der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze nach der genannten Bestimmung zu verstehen.

Im Abs. 4 werden die lit. a bis c neu gefasst: Die neue lit. a nennt als Grund für eine Genehmigungspflicht im Zusammenhang mit der Ausübung einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes nach § 41. Die lit. b erfasst die bereits bisher in Abs. 4 enthaltenen Fälle herabgesetzter Wochenarbeitszeit und wird um die neue Pflgeteilzeit (§ 42c) und Bildungsteilzeit (§ 87a) ergänzt. In der lit. c werden – wie bereits bisher – die verschiedenen Formen der Karenz erfasst und die neue Pflegekarenz (§ 42b) berücksichtigt.

Für alle in lit. a bis c genannten Fälle gilt jedoch, dass eine Genehmigungspflicht nur dann besteht, wenn die in Anspruch genommene Abweichung von der Vollbeschäftigung bzw. der Sonderurlaub länger als einen Monat dauern.

Zu Z. 6 bis 8 (§ 34):

Mit der Ergänzung im Abs. 2 wird die Möglichkeit geschaffen, dass eine Dienstzuteilung auch länger als sechs Monate dauern kann, wenn der betroffene Landesbedienstete zustimmt. Nach der Absicht des Dienstgebers im Zeitpunkt der Entscheidung ist zu beurteilen, ob es sich lediglich um eine Zuweisung zur vorübergehenden Dienstleistung und damit um eine Dienstzuteilung oder allenfalls um eine Zuweisung zur dauernden Dienstleistung, also um eine Versetzung handelt.

Der vorgeschlagene neue zweite Satz des Abs. 3 betrifft Dienstzuteilungen an andere als die in Abs. 3 erster Satz genannten Rechtsträger. Darunter fallen nicht nur gewinnorientierte Rechtsträger (auch solche ohne Landesbeteiligung) sondern beispielsweise auch andere Gebietskörperschaften. Nach der vorgeschlagenen Regelung sind Dienstzuteilungen auch an andere (als im ersten Satz genannte) Rechtsträger möglich, wenn daran ein dienstliches Interesse besteht und die Zuteilung eine Dauer von sechs Monaten nicht überschreitet. Sollen solche Dienstzuteilungen länger als sechs Monate dauern, ist die Zustimmung des betroffenen Bediensteten erforderlich. Eine Dienstzuteilung außerhalb des Landes ist generell nur mit Zustimmung des Landesbediensteten möglich. Eine Versetzung im Sinne des Abs. 1 an solche Rechtsträger ist nicht möglich.

Der Abs. 7 wird um einen Verweis auf den neuen dritten Satz des Abs. 2 ergänzt.

Die vorgeschlagenen Änderungen orientieren sich an der geltenden Rechtslage im GAG 2005 (vgl. insbesondere § 29 Abs. 1 leg. cit.). Eine flexiblere Gestaltung hat sich im Gemeindebereich bewährt und soll nunmehr auch im Dienstrecht der Landesbediensteten übernommen werden, um im Einzelfall sowohl für Bedienstete als auch für den Dienstgeber zufriedenstellende Lösungen zu ermöglichen. In der bisherigen Praxis hat sich immer wieder gezeigt, dass die bestehenden starren Regelungen gerade bei solchen Dienstzuteilungen hinderlich waren, die auch im Interesse der betroffenen Landesbediensteten lagen (zB Dienstzuteilungen von Landesbediensteten zum Verfassungsgerichtshof oder zum Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst). Die vorgesehene Flexibilisierung ist aber auch Grundlage dafür, Ärzte in Ausbildung einer Lehrarztpraxis zuteilen zu können.

Zu Z. 9 bis 18 (§ 40):

Nach der bisherigen Rechtslage wird das Ausmaß des Erholungsurlaubes in Arbeitstagen festgelegt und ist in bestimmten Fällen – etwa bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes – in Stunden umzurechnen (vgl. den bisherigen § 40 Abs. 7). Außerdem sieht die geltende Rechtslage eine Umrechnung in Stunden vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit so festgesetzt ist, dass sie sich nicht gleichmäßig auf fünf Arbeitstage zu je acht Arbeitsstunden verteilt (vgl. den bisherigen § 40 Abs. 6).

Auf Bundesebene kam es bereits mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2003 zur nunmehr aktuellen Urlaubsberechnung nach Stunden. Auch in anderen Ländern ist eine lebens- bzw. praxisnahe Urlaubsberechnung nach Stunden bereits obligat, da die Beibehaltung der Möglichkeit eines wahlweisen Verbrauchs von Urlauben in Tagen oder Stunden zu einem verwaltungsökonomischen Mehraufwand führt und die Berechnungsmethode über Arbeitstage nicht mehr zeitgemäß ist. Aus diesem Grunde wird das Urlaubsausmaß in Stunden festgelegt bzw. eine grundsätzliche Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden angeordnet.

Im Abs. 1 wird das Urlaubsausmaß in Stunden festgelegt. Der neue letzte Satz des Abs. 1 entspricht dem bisherigen Abs. 4.

Das Ausmaß der Urlaubserhöhung nach Abs. 2 hängt nicht mehr wie bisher von einer bestehenden Erwerbsminderung, sondern vom Grad der Behinderung ab. Für einen erhöhten Urlaubsanspruch ist künftig der im Verfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz festgestellte Grad der Behinderung maßgeblich. Im Zuge eines Verfahrens zur Feststellung, ob eine Person zum Kreis der begünstigten Behinderten (§ 2 BEinStG) gehört oder nicht, hat das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen unter anderem auch den Grad der Behinderung einzuschätzen. Bei einem Grad der Behinderung von über 50 % und Vorliegen der übrigen Voraussetzungen wird mit Bescheid festgestellt, dass die Person dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört. In diesen Fällen ergibt sich der Grad der Behinderung bereits aus dem Spruch des Bescheides. Kommt die Behörde zum Ergebnis, dass eine Person nicht zum Kreis der begünstigten Behinderten gehört (etwa weil der Grad der Behinderung unter 50 % liegt), ergibt sich der Grad der Behinderung jedenfalls aus der Begründung des ablehnenden Bescheides.

Während im Abs. 3 das Ausmaß des Erholungsurlaubes im Falle einer Teilzeitbeschäftigung festgelegt wird, bestimmt Abs. 4, wie das Urlaubsausmaß zu ermitteln ist, wenn sich das Beschäftigungsausmaß während eines Kalenderjahres ändert. In diesen Fällen wird der tatsächlich zustehende Jahresurlaub ausgehend vom Jahresurlaub bei Vollbeschäftigung und unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes im Kalenderjahr sowie abzüglich der bereits verbrauchten Urlaubsstunden ermittelt. Bereits verbrauchte Urlaubsstunden dürfen jedoch höchstens in dem Ausmaß abgezogen werden, das dem ermittelten (aliquoten) Anspruch auf Gesamtjahresurlaub entspricht; eine Reduktion des ermittelten Gesamtjahresurlaubes unter Null ist nicht zulässig. Nicht verfallene Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben unberührt. Im Falle der Änderung des Beschäftigungsausmaßes wird der Dienstnehmer auf den neu berechneten Urlaubsanspruch hinzuweisen sein.

Im Abs. 5 wird festgelegt, wie das Urlaubsausmaß zu ermitteln ist, wenn das Dienstverhältnis des Landesbediensteten nicht während des gesamten Kalenderjahres gedauert hat (etwa weil das Dienstverhältnis erst im Laufe des Kalenderjahres begründet worden ist). Diese Regelung gilt sinngemäß auch für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis in einem Kalenderjahr zwar ununterbrochen gedauert hat, der Bedienstete jedoch nicht ununterbrochen Dienst geleistet hat (etwa weil der Landesbedienstete eine Frühkarenz oder eine Pflegekarenz in Anspruch genommen hat).

Sowohl im Abs. 3 und 4 als auch im Abs. 5 wird die bisherige Rundungsbestimmung bei der Ermittlung des einem Teil des Kalenderjahres entsprechenden aliquoten Urlaubsausmaßes auf volle Tage durch eine generelle Rundungsbestimmung auf volle Stunden ersetzt.

Der neue Abs. 6 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Abs. 5. Der letzte Satz des bisherigen Abs. 5 soll jedoch entfallen, weil ein Landesbediensteter, der während seines Erholungsurlaubes einen plötzlich erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen pflegen muss, seinen Erholungsurlaub unterbrechen und Pflegeurlaub in Anspruch nehmen kann.

Im neuen Abs. 7 wird festgelegt, wie viele Urlaubsstunden für die Zeit des Erholungsurlaubes als verbraucht anzurechnen sind. Nach der vorgeschlagenen Regelung sind einem Bediensteten für einen Urlaubstag so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als in diesem Zeitraum im wöchentlichen Durchschnitt Dienst zu leisten wären. Bei einer Vollbeschäftigung wären daher für einen Urlaubstag 8 Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen.

Im Abs. 9 wird – wie bisher – festgelegt, in welchem Zeitraum der Urlaub zu verbrauchen ist. Mit den vorgeschlagenen Änderungen werden zusätzliche Gründe berücksichtigt, die dazu führen können, dass die Frist für den Verfall des Erholungsurlaubes verlängert wird. Diese Frist soll sich künftig um die Dauer der Abwesenheit aus einem der folgenden Gründe verlängern: Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall; Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes; Sonderurlaub nach § 41 Abs. 2; Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz nach § 42a, einer Pflegekarenz nach 42b, einer Frühkarenz nach § 42d, einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften oder einer Bildungskarenz nach § 87a sowie einer Dienstfreistellung nach § 51 oder vergleichbaren Vorschriften. Nach der bisherigen Rechtslage verlängerte sich die Frist für den Verbrauch des Erholungsurlaubes

lediglich bei Inanspruchnahme einer Frühkarenz, einer Karenz oder einer Familienhospizkarenz (um deren jeweilige Dauer).

Im Abs. 10 wird die Regelung betreffend die Abfindung für nicht verbrauchte Urlaubsansprüche erweitert. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH (insbesondere das Urteil in der Rechtsache Neidel, C-337/10) wird ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung auch für Landesbeamte eingeführt, wenn diese vor dem Übertritt in den Ruhestand ihren Erholungsurlaub nicht konsumieren konnten. Nach der neuen Regelung gebührt dem Landesbeamten auch dann eine finanzielle Abfindung, wenn er aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen – also aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen – verhindert war, den Erholungsurlaub bis zum Ausscheiden aus dem Dienststand zu verbrauchen.

Vor dem Hintergrund des Urteils des EuGH vom 12.6.2014, C-118/13, ist nach der Regelung des Abs. 10 eine Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubsanspruches auch dann geboten, wenn ein Landesbediensteter während eines aufrechten Dienstverhältnisses bzw. im aktiven Dienst verstirbt.

Zu Z. 19 (§ 40a):

Auf Grundlage der bisherigen Regelungen im § 41 Abs. 4 bis 6 wird der Pflegeurlaub nach dem Vorbild der Pflegefreistellungsregelung des Bundes (§ 29f VBG sowie § 76 BDG 1979) erweitert und im § 40a neu gefasst. Die neue Regelung sieht – grob gesprochen – folgende Formen des Pflegeurlaubes vor: den (bisherigen) Pflegeurlaub zur Krankenpflege, den (bisherigen) Pflegeurlaub zur Betreuung eines Kindes (erweitert um einen Pflegeurlaubsanspruch zur Betreuung naher Angehöriger mit Behinderung) sowie neu den Pflegeurlaub zur Begleitung eines erkrankten minderjährigen Kindes.

Zu § 40a Abs. 1:

Beim Pflegeurlaub zur Krankenpflege hat der Bedienstete wie bisher Anspruch auf Pflegeurlaub wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (lit. a). Neu ist, dass ein solcher Anspruch künftig auch für das Kind des Lebensgefährten besteht.

Der Pflegeurlaub zur Betreuung eines Kindes (lit. b) wird erweitert. Ein solcher Anspruch soll künftig auch für das Stiefkind, das Kind des Lebensgefährten oder für einen nahen Angehörigen mit Behinderung bestehen. Das bedeutet, dass ein Pflegeurlaub auch wegen der notwendigen Betreuung des Stiefkindes oder des Kindes des Lebensgefährten in Anspruch genommen werden kann, wenn die Person, die das Kind bisher ständig betreut hat krankheitsbedingt oder aus ähnlichen Gründen ausfällt. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann ein Pflegeurlaub nach lit. b künftig aber auch wegen der notwendigen Betreuung eines nahen Angehörigen mit Behinderung in Anspruch genommen werden.

Neu ist die Möglichkeit eines Pflegeurlaubes zur Begleitung eines erkrankten minderjährigen Kindes. Nach der neuen lit. c hat der Landesbedienstete Anspruch auf Pflegeurlaub, um ein erkranktes leibliches Kind, ein Stief-, Wahl- oder Pflegekind oder ein Kind der Person, mit der er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt zu begleiten. Voraussetzung ist, dass das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Nachdem das Urlaubsausmaß künftig in Stunden ausgedrückt wird, ist auch das Ausmaß des Pflegeurlaubes in Stunden festzulegen. Bei herabgesetzter Wochenarbeitszeit soll sich der Anspruch auf Pflegeurlaub anteilmäßig reduzieren.

Zu § 40a Abs. 2:

Im neuen Abs. 2 wird der Begriff des „nahen Angehörigen“ um die Stief-, Wahl- und Pflegeeltern sowie um die Schwiegerkinder erweitert und damit an die Rechtslage im GAG 2005 angeglichen (vgl. den bisherigen § 36 Abs. 4 GAG 2005).

Festzuhalten ist, dass auch die leiblichen Kinder des eingetragenen Partners unter dem Begriff Stiefkind zu subsumieren sind. Eine ausdrückliche Bezugnahme auf das Kind des eingetragenen Partners ist damit entbehrlich.

Zu § 40a Abs. 3:

Die Regelung über den erweiterten Pflegeurlaubsanspruch entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 41 Abs. 5. Aufgrund der Umstellung des Urlaubsanspruches auf Stunden sind jedoch auch in diesem Zusammenhang Anpassungen erforderlich. Außerdem wird der Anspruch erweitert und das Kind des Lebensgefährten berücksichtigt.

Auch für den erweiterten Pflegeurlaubsanspruch gilt, dass sich dieser Anspruch bei herabgesetzter Wochenarbeitszeit anteilmäßig reduziert.

Zu § 40a Abs. 4:

Im Falle einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres ist der bis dahin verbrauchte Pflegeurlaub entsprechend dem neuen Beschäftigungsausmaß umzurechnen, es sei denn, der Pflegeurlaubsanspruch ist in diesem Zeitpunkt bereits zur Gänze verbraucht.

Zu § 40a Abs. 5:

Der neue Abs. 5 entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 40 Abs. 6.

Zu § 40a Abs. 6:

Bisher war das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem leiblichen Kind, Wahl- oder Pflegekind, den Eltern oder Schwiegereltern Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines Pflegeurlaubes. Nunmehr sollen auch Bedienstete einen Pflegeurlaub in Anspruch nehmen können, die nicht mit ihrem Kind, Wahl- oder Pflegekind, den Eltern oder Schwiegereltern in einem gemeinsamen Haushalt leben. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn das Kind bei der Mutter lebt und in deren Haushalt gepflegt werden soll.

Zu § 40a Abs. 7:

Wie beim Erholungsurlaub sind dem Landesbediensteten auch für die Zeit eines Pflegeurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als in diesem Zeitraum im wöchentlichen Durchschnitt Dienst zu leisten wäre.

Zu Z. 20 und 21 (§ 41):

Nachdem das Urlaubsausmaß künftig nicht mehr in Tagen, sondern in Stunden ausgedrückt wird, ist auch die Sonderurlaubsregelung anzupassen.

Die weiteren Änderungen im Abs. 1 sehen vor, dass sich der Anspruch auf Sonderurlaub bei herabgesetzter Wochenarbeitszeit anteilmäßig verringert. Darüber hinaus werden die §§ 40 Abs. 7 und 40a Abs. 4 für sinngemäß anwendbar erklärt. Daraus ergibt sich, dass dem Landesbediensteten – wie beim Erholungsurlaub – auch für die Zeit eines Sonderurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen sind, als in diesem Zeitraum im wöchentlichen Durchschnitt Dienst zu leisten wäre. Außerdem ist bei einem Wechsel des Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres der in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Sonderurlaub in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht.

Die bisherigen Abs. 4 bis 6 werden im § 40a neu gefasst und haben daher zu entfallen.

Zu Z. 22 bis 26 (§ 42a):

Im Abs. 1 wird die Möglichkeit geschaffen, dass auch zur Sterbebegleitung von Kindern der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, eine Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden kann. Damit wird die Rechtslage an die Regelung des § 38 Abs. 1 GAG 2005 angepasst. Abgesehen davon wird berücksichtigt, dass der Begriff des „nahen Angehörigen“ künftig im § 40a Abs. 2 definiert wird.

Der neue letzte Satz des Abs. 1 ist eine Klarstellung im Hinblick auf die bisherige Vollzugspraxis und entspricht der Rechtslage im GAG 2005.

Im Abs. 2 soll die Regelung, wonach Landesbedienstete in Familienhospizkarenz unter Umständen zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden können, entfallen. Nach der allgemeinen Regelung des § 24 sind bei der Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich der Anordnung von Überstunden oder Mehrstunden die familiären Verhältnisse des Landesbediensteten zu berücksichtigen. Eine darüber hinausgehende Regelung erscheint nicht erforderlich. Angesichts der von der Regelung über die Familienhospizkarenz erfassten Umstände ist davon auszugehen, dass Landesbedienstete in Familienhospizkarenz in der Praxis wohl kaum zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden.

Im Abs. 6 wird die Möglichkeit erweitert, zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindern, eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen zu können. Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen kann künftig nach Abs. 6 eine Familienhospizkarenz auch für die Betreuung

eines Stiefkindes oder eines Kindes der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, in Anspruch genommen werden. Mit dieser Änderung erfolgt ebenfalls eine Angleichung an die Rechtslage im § 38 Abs. 6 GAG 2005.

Der bisherige Abs. 7 kann entfallen, zumal die leiblichen Kinder des eingetragenen Partners als Stiefkinder gelten und insofern Familienhospizkarenz nach den Regelungen der Abs. 1 bis 6 in Anspruch genommen werden kann. Mit dem neuen Abs. 7 wird die Möglichkeit geschaffen, eine Familienhospizkarenz vorzeitig zu beenden, wenn der Grund für die Gewährung weggefallen ist. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch. Bei der Entscheidung über eine vorzeitige Beendigung sind sowohl die Interessen des Dienstgebers als auch private Interessen des Landesbediensteten zu berücksichtigen.

Zu Z. 27 (§ 42b und § 42c):

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, unter anderem im AVRAG die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit eingeführt. Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz (BPGG) für die Dauer der Pflegekarenz oder der Pflegezeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen gebührt nach § 21c Abs. 1 BPGG ebenfalls ein Pflegekarenzgeld.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, hat der Dienstrechtsgesetzgeber auf diese Änderungen im AVRAG reagiert. Unter Berücksichtigung, dass die Regelungen gleichartig zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz ausgestaltet werden müssen, um einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld zu begründen, wurden die Regelungen über den Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (§ 75c BDG 1979 sowie § 29e VBG) angepasst und erweitert. Darüber hinaus wurde – in Angleichung an die Bestimmungen des AVRAG – für die Bediensteten des Bundes die Möglichkeit einer Pflegezeit neu eingeführt (vgl. § 50e BDG 1979 sowie § 20 VBG iVm § 50e BDG 1979).

Nach dem Vorbild der genannten Regelungen im Bundesdienstrecht werden nunmehr im Dienstrecht der Landesbediensteten die Pflegekarenz neu eingeführt und die bestehenden Pflegezeitregelungen adaptiert.

Zu § 42b:

Nach § 42b Abs. 1 lit. a ist dem Landesbediensteten auf Antrag eine Karenz unter Entfall der Bezüge zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit Behinderung widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass die Arbeitskraft des Landesbediensteten aufgrund dieser Pflege gänzlich beansprucht wird. In welchen Fällen von einer gänzlichen Beanspruchung der Arbeitskraft auszugehen ist, wird im Abs. 2 festgelegt.

Abgesehen davon ist dem Landesbediensteten nach Abs. 1 lit. b auf Antrag eine Karenz unter Entfall der Bezüge zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines nahen Angehörigen (also des Ehegatten, des eingetragenen Partners, einer Person die mit dem Landesbediensteten in gerader Linie verwandt ist, der Geschwister, der Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegereltern, der Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerkinder oder der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) oder des Kindes des Lebensgefährten widmet. Weitere Voraussetzung für diese Art der Pflegekarenz ist, dass die Pflege unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft des Landesbediensteten in häuslicher Umgebung erfolgt. Zudem muss die zu pflegende Person Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes haben.

Nach Abs. 1 lit. c ist dem Landesbediensteten auf seinen Antrag eine Karenz unter Entfall der Bezüge zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen oder des Kindes des Lebensgefährten widmet. Voraussetzung ist, dass die zu pflegende Person Anspruch auf Pflegegeld der Stufe 1 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes hat.

Im Abs. 2 wird festgelegt, in welchen Fällen eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 lit. a vorliegt. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass sich das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht nach § 2 des Schulpflichtgesetzes richtet (lit. a) und die Befreiung schulpflichtiger Kinder vom Schulbesuch im § 15 des Schulpflichtgesetzes festgelegt ist (lit. b).

Hinsichtlich der Mindest- bzw. Höchstdauer gibt es für Pflegekarenzen nach lit. a oder lit. b keine Einschränkungen. Demgegenüber muss eine Karenz zur Pflege demenziell erkrankter oder minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger nach lit. c mindestens einen Monat dauern und darf die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschreiten (vgl. Abs. 3).

Abgesehen davon ergibt sich aus Abs. 3 für die Pflegekarenz nach lit. c weiters die Einschränkung, dass diese Art der Pflegekarenz für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal in Anspruch genommen werden kann. Lediglich im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfes um zumindest eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung auf Antrag zulässig.

Dauert eine Pflegekarenz nach lit. a oder b voraussichtlich länger als drei Monate, ist zu beachten, dass der Antrag auf Gewährung der Pflegekarenz spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn eingebracht werden muss (Abs. 4). Eine generelle Meldefrist zwei Monate vor dem geplanten Antritt einer Pflegekarenz erscheint nicht sinnvoll, zumal die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf ermöglichen soll. Andererseits muss der Dienstbehörde auch die Möglichkeit eingeräumt werden, auf einen längerfristigen Personalausfall reagieren zu können. Aus diesem Grund wird für eher kurze Pflegekarenzen nach lit. c in der Dauer von höchstens drei Monaten keine Meldefrist vorgesehen. Diese drei Monate entsprechen auch der Dauer der Pflegekarenz nach dem AVRAG, für die ebenfalls keine Meldefrist vorgesehen ist.

Im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Pflegekarenzgeld ist bei Pflegekarenzen nach Abs. 1 lit. a oder b zu beachten, dass die maximale Bezugsdauer von Pflegekarenzgeld drei Monate beträgt, und zwar auch dann, wenn die gewährte Pflegekarenz nach den dienstrechtlichen Vorschriften länger dauern sollte.

Anders als nach § 14c AVRAG ist für einen Anspruch auf Pflegekarenz nach § 42b nicht Voraussetzung, dass das Dienstverhältnis bereits ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Für den Anspruch auf Pflegekarenzgeld ist in diesem Zusammenhang allerdings Folgendes zu beachten: Vor Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes muss die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate nach dem ASVG vollversichert oder ununterbrochen drei Monate nach dem B-KUVG krankenversichert oder nach einer vergleichbaren landesgesetzlichen Regelung gegenüber einer Krankenfürsorgeanstalt anspruchsberechtigt gewesen sein (vgl. § 21c Abs. 2 BPGG).

Fallen die Voraussetzungen für die Gewährung der Pflegekarenz weg, ist dies vom Landesbediensteten innerhalb von zwei Wochen dem Dienstgeber zu melden (Abs. 5).

Im Abs. 6 werden die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz festgelegt. Der Grund für die Karenzierung fällt beispielsweise dann weg, wenn der pflegebedürftige Angehörige zur stationären Pflege oder Betreuung in ein Pflegeheim oder in eine ähnliche Einrichtung aufgenommen wird. Bei der Entscheidung über eine vorzeitige Beendigung sind sowohl die Interessen des Dienstgebers als auch private Interessen des Landesbediensteten zu berücksichtigen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine vorzeitige Beendigung.

Nach Abs. 7 ist die Zeit einer Pflegekarenz für dienstzeitabhängige Rechte grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass sich etwa das Urlaubsausmaß im Falle einer Pflegekarenz entsprechend verringert (vgl. dazu auch § 40 Abs. 5). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist in der lit. a festgelegt. Demnach wird die Zeit einer Pflegekarenz – und zwar mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes – zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. Eine weitere Ausnahme findet sich in der lit. b. Dort wird berücksichtigt, dass nach den ruhebezugsrechtlichen Vorschriften für die Landesbeamten Zeiten einer Pflegekarenz beispielsweise bei der Berechnung der ruhebezugsfähigen Gesamtdienstzeit zu berücksichtigen sind (vgl. § 97 iVm § 76 Abs. 7 lit. a LBedG 1988).

Zu § 42c:

Auf Grundlage der bisherigen Regelungen im § 53 wird die Pflgeteilzeit in Anlehnung an die Pflgeteilzeitregelung des Bundes (§ 50e BDG 1979) im § 42c neu gefasst und erweitert. Dabei soll zwischen zwei unterschiedlichen Arten von Pflgeteilzeit (Abs. 1 und Abs. 2) unterschieden werden:

Die im Abs. 1 vorgesehene Form der Pflgeteilzeit ist im Landesdienstrecht gänzlich neu. Nach dieser Regelung kann bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 42b Abs. 1 lit. b oder c (vgl. die diesbezüglichen Anmerkungen) die Wochenarbeitszeit des Landesbediensteten herabgesetzt werden. Im Rahmen einer solchen Pflgeteilzeit kann das Beschäftigungsausmaß bis auf 25 % des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes – also bis auf zehn Stunden – herabgesetzt werden. Eine solche Pflgeteilzeit muss mindestens einen Monat dauern und darf die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschreiten. Außerdem kann sie für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal in Anspruch genommen werden, wobei eine einmalige neuerliche Gewährung auf Antrag möglich ist, wenn sich der Pflegebedarf des Angehörigen zumindest um eine Pflegestufe erhöht. Das bedeutet, dass eine Pflgeteilzeit nach Abs. 1 für ein und dieselbe zu betreuende Person in Summe höchstens für sechs Monate in Anspruch genommen werden kann. Diese Pflgeteilzeitregelung entspricht der Regelung im Bundesdienstrecht (§ 50e BDG 1979).

Die Pflgeteilzeit nach Abs. 2 entspricht der bisherigen Möglichkeit zur Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zur notwendigen Pflege und Betreuung nach § 53. Bei dieser Form der Pflgeteilzeit kann der Landesbedienstete zur notwendigen Pflege und Betreuung eines nahen Angehörigen oder des Kindes seines Lebensgefährten die Wochenarbeitszeit auf 50 % des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes reduzieren. Eine bestimmte Höchstdauer wie nach Abs. 1 ist nicht vorgesehen. Vielmehr ist eine solche Pflgeteilzeit für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres möglich. Auch Verlängerungen sind zulässig. Im Zusammenhang mit dem Anspruch auf das (aliquote) Pflegekarenzgeld ist bei dieser Form der Pflgeteilzeit zu beachten, dass die maximale Bezugsdauer von Pflegekarenzgeld drei Monate beträgt, und zwar auch dann, wenn die gewährte Pflgeteilzeit nach den dienstrechtlichen Vorschriften länger dauern sollte.

Nach Abs. 3 muss die Pflgeteilzeit grundsätzlich drei Monate im Voraus beantragt werden, es sei denn, die Einhaltung dieser Frist würde für den Landesbediensteten eine besondere Härte bedeuten. Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 53 Abs. 1 zweiter Satz.

Für beide Formen der Pflgeteilzeit (Abs. 1 und Abs. 2) gilt, dass die Wochenarbeitszeit nicht herabgesetzt werden darf, wenn der Landesbedienstete dadurch ohne Verletzung dienstlicher Interessen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen, seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte (Abs. 4). Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 53 Abs. 3.

Im Abs. 5 wird die Regelung des bisherigen § 53 Abs. 6 übernommen. Demnach kann das Beschäftigungsausmaß bei einer Pflgeteilzeit nach Abs. 2, sofern die dort genannten Voraussetzungen vorliegen und dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auch um weniger als die Hälfte herabgesetzt werden. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

Im Abs. 6 werden die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Pflgeteilzeit festgelegt. Es soll die Möglichkeit bestehen, eine Pflgeteilzeit auch vorzeitig beenden zu können; ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht. Bei der Entscheidung über eine vorzeitige Beendigung sind sowohl die Interessen des Dienstgebers als auch private Interessen des Landesbediensteten zu berücksichtigen.

Zu Z. 28 (§ 42d):

Durch die Einfügung der §§ 42b und 42c ist die Paragraphenbezeichnung anzupassen.

Zu Z. 29 (§ 49 Abs. 12):

Nachdem die §§ 53 Abs. 4 und 54 entfallen, gehen die Verweise im Abs. 12 ins Leere und sind zu streichen. Stattdessen wird eine Regelung über die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz eingefügt, die sich im Wesentlichen am bisherigen § 54 Abs. 1 orientiert.

Zu Z. 30 (§ 50 Abs. 4):

In den Fällen des § 50 Abs. 4 soll auch der neu im § 34 Abs. 2 eingefügte dritte Satz nicht gelten, wonach eine länger als sechs Monate dauernde Dienstzuteilung nur zulässig ist, wenn der Landesbedienstete zustimmt.

Zu Z. 31 (§ 53):

Die bisherigen Regelungen über die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zur notwendigen Pflege und Betreuung werden überarbeitet und in die neue Pflgeteilzeitregelung des § 42c integriert; § 53 enthält Regelungen betreffend die Teilzeitbeschäftigung aus anderen, als den bereits ausdrücklich geregelten Fällen.

Nach der vorgeschlagenen Regelung kann das Beschäftigungsausmaß aus anderen als den im Gesetz bereits vorgesehenen Gründen (etwa Pflgeteilzeit, Bildungsteilzeit usw.) auf bis zu 50 % des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden. Voraussetzung ist, dass dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dies gilt sowohl für Beamte als auch für Angestellte. Eine Herabsetzung auf unter 50 % ist bei Angestellten und künftig auch bei Beamten möglich, wenn dies im dienstlichen Interesse gelegen ist.

Während bei den Angestellten die Herabsetzung im Rahmen einer Vereinbarung erfolgt, wird die Herabsetzung bei den Beamten auf Antrag gewährt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Wochenarbeitszeit. Ein auf dieser Grundlage festgelegtes Beschäftigungsausmaß kann unter denselben Bedingungen geändert werden.

Zu Z. 32 (§ 54):

Die Regelung über die vorzeitige Beendigung wird vereinfacht und im § 53 integriert.

Zu Z. 33 und 42 (§§ 62 Abs. 2 und 82b Abs. 2):

Mit der Ergänzung im Abs. 2 wird festgelegt, dass auch für die Zeit einer Pflegezeit (§ 42c) und einer Bildungsteilzeit (§ 87a) ein dem Beschäftigungsausmaß entsprechend herabgesetzter Monatsbezug gebührt.

Zu Z. 34 (§ 64 Abs. 4):

Die im Abs. 4 vorgesehene Auflage der Stellenplan-Verordnung zur öffentlichen Einsicht sowie die Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage im Amtsblatt stellt eine andere Art der Kundmachung im Sinne des § 1 Abs. 3 des Kundmachungsgesetzes dar, weshalb die Regelungen des Kundmachungsgesetzes nicht anwendbar sind.

Nachdem die bisherige Regelung im Abs. 4 offen lässt, wann die Stellenplan-Verordnung in Kraft tritt und die Regelungen des Kundmachungsgesetzes (insbesondere jene über den Geltungsbereich) nicht anwendbar sind, wird Abs. 4 um eine Inkrafttretensregelung ergänzt. Demnach tritt der Stellenplan mit Ablauf des Tages der Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage in Kraft (soweit in der Verordnung nichts anderes angeordnet wird).

Zu Z. 35 und 36 (§§ 65 Abs. 5):

Mit der Ergänzung im Abs. 5 wird klargestellt, dass der Aufstieg aus dem Anlaufpool auch aus anderen als den in lit. a bis e genannten Gründen gehemmt wird; so sind beispielsweise Zeiten einer Pflegekarenz nach § 42b oder Zeiten einer Bildungskarenz nach § 87a für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen und insofern auch für den Aufstieg im Anlaufpool nicht wirksam.

Außerdem wird klargestellt, dass es sich bei der in Abs. 5 lit. d genannten Karenz um eine Karenz nach §§ 43 bis 47 oder vergleichbaren Vorschriften handelt.

Zu Z. 37 bis 40 (§§ 65 Abs. 7, 66 Abs. 3 und 67):

Im neuen § 65 Abs. 7 wird klargestellt, dass ein Aufstieg in höhere Gehaltsklassen im Anlaufpool mit dem Ersten jenes Monats wirksam wird, der auf den Monat folgt, in dem die vorgesehene Frist abgelaufen ist. Dies soll sinngemäß auch für die Anlaufklassen gelten (§ 66 Abs. 3). Nach dem neuen § 67 Abs. 5 wird auch die Vorrückung jeweils zum Ersten jenes Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die Vorrückungsfrist von zwei Jahren abgelaufen ist. Diese Vereinfachung ist erforderlich, da eine tagesgenaue Erfassung der Vorrückungen mit der eingesetzten Personalverwaltungssoftware nicht möglich ist.

Zu Z. 41 (78 Abs. 5):

Der erste Satz des Abs. 5 wird nach dem Vorbild des § 68 Abs. 6 erster Satz GAG 2005 neu gefasst. Darüber hinaus wird Abs. 5 um die neue Pflegekarenz sowie um die Bildungskarenz erweitert. Demnach stellt auch eine Pflegekarenz oder eine Bildungskarenz keinen Grund dar, Sachleistungen, die vom Landesbediensteten oder seinen Angehörigen weiter benötigt werden, einzustellen oder zu schmälern.

Zu Z. 43 (§ 82d Abs. 6):

Im § 82d Abs. 6 ist derzeit nicht geregelt, wann die Modellstellen-Verordnung in Kraft tritt. Nachdem die Regelungen des Kundmachungsgesetzes nicht anwendbar sind (vgl. dazu näher die Ausführungen zu § 64 Abs. 4), wird der Abs. 6 um eine Inkrafttretensregelung ergänzt. Nach der vorgeschlagenen Regelung tritt die Modellstellen-Verordnung mit Ablauf des Tages der Kundmachung des Gegenstandes und der Auflage in Kraft (soweit in der Verordnung nichts anderes angeordnet wird).

Zu Z. 44 bis 50 (§ 87a):

Nach dem Vorbild des § 11a AVRAG soll für die Landesangestellten die Möglichkeit geschaffen werden, neben einer Bildungskarenz auch eine Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen zu können.

Zu § 87a Abs. 1:

Der Abs. 1 wird insofern erweitert, als künftig zwischen dem Dienstgeber und einem Landesangestellten eine Bildungsteilzeit unter Herabsetzung der Wochenarbeitszeit vereinbart werden kann. Im Übrigen wird die Formulierung des Abs. 1 stärker an § 11 bzw. § 11a AVRAG angeglichen.

Zu § 87a Abs. 2:

Die bestehende Bildungskarenz wird nach dem Vorbild des § 11 Abs. 1 AVRAG insofern geändert, als eine Bildungskarenz künftig mindestens zwei Monate (anstatt wie bisher mindestens drei Monate) dauern muss. Außerdem wird die bestehende Bildungskarenz mit Blick auf § 11 AVRAG flexibler gestaltet und eine Teilungsmöglichkeit vorgesehen. Wird eine Bildungskarenz in Teilen verbraucht, beginnt die Frist nach Abs. 1 letzter Satz zu laufen, wenn der Bedienstete aus dem letzten Teil der Bildungskarenz zurückgekehrt ist.

Zu § 87a Abs. 3:

Abs. 3 enthält die näheren Vorgaben zur Bildungsteilzeit. Im Rahmen einer Bildungsteilzeit muss das Beschäftigungsausmaß zumindest um 25 % darf jedoch höchstens um 50 % des bisherigen Beschäftigungsausmaßes herabgesetzt werden. Ein Beschäftigungsausmaß von 10 Wochenstunden darf jedoch nicht unterschritten werden.

Die Dauer der Bildungsteilzeit beträgt mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre. Ein Verbrauch in Teilen ist möglich, sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Auch hier gilt: Wird eine Bildungsteilzeit in Teilen verbraucht, beginnt die Frist nach Abs. 1 letzter Satz zu laufen, wenn der Bedienstete aus dem letzten Teil der Bildungsteilzeit zurückgekehrt ist.

Zu § 87a Abs. 4:

Analog zu § 11 Abs. 3 AVRAG werden auch Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes in den Katalog der Hinderungsgründe aufgenommen (dies deckt sich mit der Regelung des nunmehrigen § 49 Abs. 4 GAG 2005). Diese Hinderungsgründe gelten sowohl für die Bildungskarenz wie auch für die Bildungsteilzeit.

Zu § 87a Abs. 5:

Der im geltenden Abs. 3 letzter Satz im Zusammenhang mit der Bildungskarenz enthaltene Verweis auf den „Sonderurlaub nach § 41“ ist zu allgemein formuliert. Zum Ausdruck gebracht werden sollte offensichtlich, dass – abgesehen von der Nichtberücksichtigung für zeitabhängige Ansprüche – auch der Anspruch auf Bezüge entfällt. Dies ergibt sich hinreichend aus Abs. 1 („gegen Entfall der Bezüge“). Dieser Satz kann daher entfallen.

Bereits nach der bisherigen Regelung ist die Zeit der Bildungskarenz für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Die Zeit der Bildungskarenz ist somit etwa für den Lauf der Dienstzeit bei Vorrückungen oder bei der Berechnung von Dienstjubiläen nicht anzurechnen. Nach dem neuen letzten Satz soll von dieser Rechtsfolge im Einzelfall dann abgesehen werden können, wenn der Dienstgeber an der Inanspruchnahme der Bildungskarenz ein besonderes Interesse hat (eine vergleichbare Regelung enthält auch der nunmehrige § 49 Abs. 5 GAG 2005).

Zu Z. 51 bis 53 (§ 89):

Mit dem neuen Abs. 2 wird die Möglichkeit erweitert, das Dienstverhältnis durch Austritt zu beenden. Dies ist erforderlich, um auch jenen Landesbediensteten, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2003 begonnen hat, die Möglichkeit zu eröffnen, ohne negative Auswirkungen auf ihre Abfertigungsansprüche, während einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz aus dem Dienstverhältnis austreten zu können. Nach § 95 iVm den sinngemäß geltenden Bestimmungen des BMSVG (insbesondere §§ 14 und 17 BMSVG) kann unter anderem im Falle eines berechtigten Austritts aus dem Dienstverhältnis über die Abfertigung verfügt werden. Dies wäre im Falle eines unberechtigten Austritts nicht möglich.

Bedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2003 begonnen hat und die daher der „Abfertigung Alt“ unterliegen, konnten bereits bisher spätestens drei Monate (bzw. unter bestimmten Voraussetzungen zwei Monate) vor dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz den Austritt erklären, ohne ihren Abfertigungsanspruch zu verlieren (vgl. § 114 Abs. 6 LBedG 2000).

Zu Z. 54 (§ 92 Abs. 2):

Nach der geltenden Rechtslage ist dem Landesbediensteten im Falle einer Kündigung durch den Dienstgeber bzw. bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses auf sein Verlangen wöchentlich bis zu acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung seiner Bezüge zum Zwecke der Arbeitssuche freizugeben (vgl. § 93 Abs. 5). Dies soll künftig auch für Bedienstete gelten, deren befristetes Dienstverhältnis nicht verlängert wird. Der Zeitraum, innerhalb der die Freistellung in Anspruch genommen werden kann, richtet sich nach der Dauer der Kündigungsfrist nach § 93 Abs. 3, die für das Dienstverhältnis maßgeblich wäre, wenn es nicht befristet wäre.

Zu Z. 55 bis 59 (§ 95):

Zu § 95 lit. b:

§ 6 Abs. 4 BMSVG bestimmt, dass insbesondere für die Dauer einer Bildungsteilzeit, einer Familienhospizkarenz oder einer Pflgeteilzeit nach den Regelungen des AVRAG als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen ist. Mit der neuen lit. b soll sichergestellt werden, dass die Regelung des § 6 Abs. 4 BMSVG auch für die Familienhospizkarenz (in der Teilzeitform), für die Pflgeteilzeit sowie für die Bildungsteilzeit nach dem Landesdienstrecht anwendbar ist.

Zu § 95 lit. d:

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, wurde als zusätzlicher Fall der „Beitragsleistung in besonderen Fällen“ die Pflegekarenz berücksichtigt (vgl. § 7 Abs. 6 BMSVG). Gleichzeitig wurde die Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung bei Familienhospizkarenz und Pflegekarenz angehoben (Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung ist nicht mehr das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 14,53 Euro täglich, sondern das nach § 5b Abs. 1 KBGG als Kurzleistung bezogene Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 26,60 Euro täglich). Diese Änderungen sollen nunmehr in der lit. d nachvollzogen werden.

Neu ist außerdem, dass für die Dauer einer Bildungskarenz das vom Landesbediensteten bezogene Weiterbildungsgeld als Bemessungsgrundlage für die Beitragsleistung heranzuziehen ist (bisher richtete sich diese Bemessungsgrundlage nach der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG). Diese Regelung orientiert sich am § 7 Abs. 6a BMSVG.

Zu § 95 lit. e:

Nachdem im § 95 die bisherigen lit. b bis h neu bezeichnet werden, sind die Verweise in der neuen lit. e entsprechend anzupassen.

Zu § 95 lit. g:

Nachdem ein Teil des bisherigen Regelungsinhaltes des § 53 in der Pflgeteilzeitregelung (§ 42c) neu gefasst wird, ist auch der Verweis in der neuen lit. g entsprechend anzupassen.

Zu Z. 60 (§ 97):

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird berücksichtigt, dass die §§ 72 bis 72b und 143 LBedG 1988 entfallen und die Überschrift des § 82b LBedG 1988 geändert wird.

Zu Z. 61 (§ 102):

§ 102 wird um den neuen § 119a LBedG 1988 (Verwendung personenbezogener Daten) ergänzt. Mit dieser Ergänzung wird sichergestellt, dass die neu geschaffene Regelung des § 119a LBedG 1988 auch für jene Landesbeamten gilt, die dem Anwendungsbereich des LBedG 2000 unterliegen. Auf die näheren Ausführungen zu § 119a des gleichzeitig zur Begutachtung versendeten Entwurfes eines Gesetzes über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 1988 wird verwiesen.

Zu Z. 62 (§ 104):

Derzeit ist die Dauer des Verwaltungspraktikums in der Vorarlberger Landesverwaltung mit neun Monaten beschränkt. In der Praxis verunmöglicht dies oft die Verwendung in zwei Abteilungen oder Dienststellen, da die Verweildauer von weniger als fünf Monaten von den Führungskräften als zu kurz

eingestuft wird. Die Dauer des Verwaltungspraktikums soll daher von neun auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Zu Z. 62a (§ 105 Abs. 1, 3 und 4):

Im Sinne einer Besserstellung sollen den Verwaltungspraktikanten künftig (für die Zeit ab Inkrafttreten dieser Novelle) auch Sonderzahlungen gewährt werden. Es soll die allgemeine Sonderzahlungsregelung, wie sie für einen Landesbediensteten gilt, zur Anwendung gelangen.

Zu Z. 63 (§ 105 Abs. 2):

Die Umstellung des Urlaubsanspruches auf Stunden erfordert auch eine Anpassung beim Urlaubsanspruch der Verwaltungspraktikanten. Abgesehen davon ist der Verweis im Abs. 2 anzupassen.

Zu Z. 64 (§ 106):

Nachdem es sich beim Verwaltungspraktikum um ein Ausbildungsverhältnis handelt, sollen Verwaltungspraktikanten nicht zur Leistung von Überstunden herangezogen werden können.

Bereits bisher konnten Verwaltungspraktikanten Sonderurlaub zur Pflege eines nahen Angehörigen in Anspruch nehmen. Die neue Regelung über den Pflegeurlaub (§ 40a) soll daher auch für Verwaltungspraktikanten sinngemäß anwendbar sein.

Zu Z. 65 (§§ 111c Abs. 7):

Ein falscher Verweis wird richtig gestellt.

Zu Z. 66 und 67 (§ 112 Abs. 3 und 4):

Mit dem neuen letzten Satz im Abs. 3 und Abs. 4 soll klargestellt werden, dass ein in Tagen bemessener erhöhter Urlaubsanspruch nach § 112 Abs. 3 und 4 in Stunden umzurechnen ist. Der erhöhte Urlaubsanspruch kann grundsätzlich mit acht Stunden pro Urlaubstag umgerechnet werden. Ein solcher Urlaubsanspruch erhöht den Urlaubsanspruch nach § 40 Abs. 1 und 2 und unterliegt im Übrigen den Regelungen des § 40. Daher steht der erhöhte Urlaubsanspruch etwa im Falle einer Teilzeitbeschäftigung auch nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur vollen Arbeitszeit entspricht (§ 40 Abs. 3).

Zu Z. 68 und 69 (§ 114 Abs. 6 und 10):

Nach der neuen Regelung des § 89 Abs. 2 können Landesangestellte bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 43 bis 47 oder einer Teilzeitbeschäftigung an Stelle der Karenz nach § 49 unter bestimmten Voraussetzungen aus dem Dienstverhältnis austreten. Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 114 Abs. 6 zweiter Satz.

Nachdem nach § 89 Abs. 2 künftig alle Landesangestellten (unabhängig davon, ob ihr Dienstverhältnis vor oder nach dem 1. Juli 2003 begründet worden ist) aus dem Dienstverhältnis austreten können, ist die Austrittsregelung im bisherigen § 114 Abs. 6 nicht mehr erforderlich. § 114 Abs. 6 zweiter Satz kann daher entfallen. An den bisherigen Einschränkungen im Hinblick auf die Abfertigung Alt soll jedoch festgehalten werden (Abs. 10).

Zu Z. 70 (§ 125):

Im Abs. 1 wird der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle festgelegt.

Auf Grundlage der im Abs. 2 enthaltenen Übergangsregelung sind bestehende Urlaubsansprüche in Stunden umzurechnen. Für die Umrechnung ist das im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle bestehende Beschäftigungsausmaß maßgeblich.

Die gegenständliche Novelle enthält Regelungen, welche die Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen: § 16a, §§ 97 iVm 82b Abs. 3 bis 5 LBedG 1988 sowie §§ 102 iVm 119a LBedG 1988. Im Abs. 3 wird daher eine Eventualklausel aufgenommen, die für den Fall der Zustimmungsverweigerung der Bundesregierung eine Kundmachung der Novelle ohne die entsprechenden Bestimmungen erlaubt.

Der XXX. Vorarlberger Landtag hat in seiner 6. Sitzung im Jahre 2015, am 9.7.2015, das in der Regierungsvorlage, Beilage 49/2015, enthaltene Gesetz nach Annahme folgender drei Abänderungsanträge (1. SPÖ; 2. VP; 3. VP/Die Grünen) einstimmig beschlossen.

1.) Abänderungsantrag:

In Ziffer 19 wird im § 40a Abs. 1 lit. c der Ausdruck „zehnte“ durch den Ausdruck „zwölfte“ ersetzt.

Die Ziffer 25 hat neu zu lauten:

Im § 42a Abs. 6 erster Satz entfällt die Wortfolge „im gemeinsamen Haushalt lebenden,“ und werden die Wortfolge „(Wahl- oder Pflegekinder)“ durch die Wortfolge „,Stief-, Wahl- oder Pflegekindern“ ersetzt und nach der Wortfolge „des Landesbediensteten“ die Wortfolge „oder Kindern der Person, mit der der Landesbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt,“ eingefügt.

2.) Abänderungsantrag:

In der Z. 2 im § 16a Abs. 1 wird nach der Wortfolge „Die Staatsanwaltschaft oder das Gericht haben“ die Wortfolge „nach Maßgabe des § 76 Abs. 4 StPO“ eingefügt.

3.) Abänderungsantrag:

a) Nach der Z. 30 wird folgende Z. 30a eingefügt:

„30a. Der § 50 Abs. 9 lautet:

„(9) Während einer Außerdienststellung nach Abs. 1, 2 oder 5 ist der Lauf der Dienstzeit, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, gehemmt. Die Hälfte dieser Zeit wird für die Vorrückung in höhere Bezüge berücksichtigt.““

b) Nach der Z. 36 wird folgende Z. 36a eingefügt:

„36a. Der § 65 Abs. 5 lit. e entfällt.“

c) In der Z. 70 wird im § 125 folgender Abs. 3 eingefügt und der bisherige Abs. 3 als Abs. 4 bezeichnet:

„(3) Für Außerdienststellungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes über eine Änderung des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. xx/2015, erfolgt sind, gelten die §§ 50 Abs. 9 und 65 Abs. 5 lit. e in der Fassung vor LGBl.Nr. xx/2015 weiter.“