

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG**  
**Gruppe Innere Verwaltung**  
**Abteilung Gemeinden**  
**3109 St. Pölten, Landhausplatz 1**



Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, 3109

An alle  
Stadt/Markt/Gemeinden  
(einschließlich der Städte mit eigenem Statut)  
z.H. de(r)s Bürgermeister(in)s

IVW3-LG-1242002/053-2020  
Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

Beilagen

E-Mail: post.ivw3@noel.gv.at
Fax: 02742/9005-12225    Bürgerservice: 02742/9005-9005
Internet: www.noel.gv.at    -    www.noel.gv.at/datenschutz

Bezug

BearbeiterIn

(0 27 42) 9005

Durchwahl

Datum

Mag. Johannes Landsteiner

12578

21. April 2020

Betrifft

Rundschreiben Diensrechtsnovellen NÖ COVID-19-Gesetz

Der Landtag von Niederösterreich hat in seiner Sitzung am 16. April 2020 ein **NÖ COVID-19-Gesetz** erlassen. Mit diesem Sammelgesetz werden auch Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG), der NÖ Gemeindebeamten-dienstordnung 1976 (GBDO) und der NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO) geändert. Da diese gesetzlichen Regelungen erforderliche Maßnahmen in unmittelbaren Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vorsehen, ist nach Fassung des Gesetzesbeschlusses die Verlautbarung ohne Einspruchsrecht der Landesbürger und Gemeinden bereits am 17. April 2020 erfolgt (vgl. Art. 27 Abs. 2 NÖ LV 1979). Das COVID-19-Gesetz ist unter nachstehendem Link abrufbar:

[https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lgbl/Auth/LGBLA\\_NI\\_20200417\\_34/LGBLA\\_NI\\_20200417\\_34.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lgbl/Auth/LGBLA_NI_20200417_34/LGBLA_NI_20200417_34.html)

Um über die aktuellen Verlautbarungen im Landesgesetzblatt informiert zu sein, wird empfohlen den kostenlosen Newsletter NÖ LGBL. zu abonnieren. Damit werden Sie über die neuesten, elektronisch im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) kundgemachten authentischen Verlautbarungen des Niederösterreichischen Landesgesetzblattes informiert und erhalten Links, die Sie direkt zu den einzelnen Rechtsvorschriften im

RIS führen. Falls Sie den kostenlosen Newsletter NÖ LGBl. noch nicht abonniert haben, klicken Sie bitte auf nachstehendem Link:

[http://www.noe.gv.at/noe/Rechtsinformationen/Newsletter\\_NOE\\_lgbl.html](http://www.noe.gv.at/noe/Rechtsinformationen/Newsletter_NOE_lgbl.html)

Im Detail wurden mit dem NÖ COVID-19-Gesetz folgende Änderungen in den Gemeindedienstrechtsgesetzen vorgenommen:

### **1. Anordnungsrecht Erholungsurlaub:**

In der gegenwärtigen COVID-19-Pandemie können Situationen auftreten, bei denen aufgrund äußerer Umstände eine Weiterbeschäftigung der Bediensteten nicht mehr möglich ist bzw. der Bedarf an der Dienstleistung vorübergehend weitestgehend entfällt, aber gleichzeitig noch beachtliche Alturlaubsansprüche vorhanden sind. Schlüsselkräfte der Gemeinden und Gemeindeverbände sind während der COVID-19-Pandemie unermüdlich im Einsatz für die Bevölkerung, um die Grundversorgung aufrecht zu erhalten. Jene Gemeindebediensteten, die nicht zum Kreis des unverzichtbaren Schlüsselpersonals zählen, sind hingegen angehalten, ihre Aufgaben möglichst von zu Hause aus zu erledigen. Der Arbeitseinsatz der Bediensteten ist auf jene Kapazitäten zu beschränken, die die dringenden Aufgaben erfordern. Dabei ist zu erwarten, dass bestehende Freizeitansprüche abgebaut werden, wie etwa allfällige Resturlaubszeiten aus den Vorjahren. Um diesen Ausgleich zu bewerkstelligen, soll der Verbrauch dieser Resturlaube nicht nur gemäß dem geltenden Urlaubsregime erfolgen, sondern auch dienstgeberseitig angeordnet werden können. Dies verfolgt den Zweck, dass nach der Krise wieder möglichst hohe Arbeitskapazitäten zur Verfügung stehen.

Der Erholungsurlaub ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen festzulegen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist. Abweichend davon kann nunmehr zur Verfolgung öffentlicher Interessen für den **nicht verfallenen Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren** im Umfang von **maximal 80 Stunden** der Verbrauch durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden, sofern die oder der Bedienstete **dienstfähig** ist und der **Dienstbetrieb für einen mindestens sechs Werktage** andauernden Zeitraum **erheblich eingeschränkt** ist. Für Teilbeschäftigte ist das Höchstausmaß anteilig auf das Beschäftigungsausmaß umzurechnen.

Für Bedienstete, denen in einem Kalenderjahr aufgrund von angeordneten **Urlaubssperren** oder aus **anderen gerechtfertigten Gründen** der **Verbrauch des Erholungsurlaubes eingeschränkt oder nicht möglich** war, ist diese dienstgeberseitige Anordnungsmöglichkeit **unzulässig**. Für Bedienstete, die in einem Kalenderjahr aufgrund von angeordneten Urlaubssperren und anderen Rechtfertigungsgründen in der Nutzung ihres Urlaubsanspruches beschränkt werden, kommt diese dienstgeberseitige Anordnungsmöglichkeit daher nicht zum Tragen. Die Anordnung des Urlaubsverbrauchs ist damit beim definierten Schlüsselpersonal nicht zulässig.

Bedienstete im **pädagogischen Kindergartenendienst** (die Kindergartenpädagoginnen/Kindergartenpädagogen einschließlich der Kindergartenleitung und Sonderkindergartenpädagoginnen/Sonderkindergartenpädagogen) kann abweichend **maximal ein Verbrauch von 16 Stunden Erholungsurlaub** durch kalendermäßige Festsetzung angeordnet werden. Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer sowie Stützkräfte zählen aber nicht zum pädagogischen Kindergartenpersonal, sondern zum **Hilfspersonal**.

In NÖ Landeskindergärten wird das pädagogische Kindergartenpersonal vom Land bereitgestellt. Bei Gemeindebediensteten im pädagogischen Kindergartenendienst handelt es sich hingegen um jenes pädagogische Personal, das in Kindergärten eingesetzt wird, den die Gemeinde als Erhalter eines Privatkindergartens betreibt (vgl. Abschnitt IV NÖ Kindergartengesetz 2006) und dieses daher in Dienstverhältnissen zur Gemeinde steht. Diese Bediensteten im pädagogischen Kindergartenendienst haben abweichend von sonstigen Bediensteten einen Erholungsurlaub im Ausmaß von 40 Stunden, über welchen Sie frei disponieren können. Darüber hinaus hat diese Bedienstetengruppe einen Anspruch auf Ferienurlaub, welcher zwingend in der schulfreien Zeit zu verbrauchen ist. Der maximal durch kalendermäßige Festsetzung zu verbrauchende Erholungsurlaub wurde daher entsprechend aliquotiert (2/5 des Jahreseholungsurlaubes).

Die Entscheidung über eine solche einseitige Festsetzung des Urlaubsverbrauchs hat – wie alle Entscheidungen der Dienstbehörden – **sachlichen Gesichtspunkten** zu folgen:

Das sind insbesondere zwingende dienstliche Notwendigkeiten, die Fürsorgepflicht sowie eine sparsame und zweckmäßige Personalverwaltung. Maßnahmen die seitens des Dienstgebers gesetzt werden, sind regelmäßig organisatorische Maßnahmen, die dem Inneren Dienst zuzuordnen sind. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister ist zuständiges Organ für alle innerdienstlichen Maßnahmen. Letztendlich obliegt es auch der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister zu entscheiden, welche dienstrechtlichen Maßnahmen für die jeweiligen Bediensteten und die einzelnen Verwaltungsbereiche am geeignetsten erscheinen. Die Anordnungen und Verfügungen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters sollten in schriftlicher Form ergehen.

Die Personalvertretung ist zur Wahrung der beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten berufen. In diesem Sinne stehen ihr die im § 25 Abs. 2 NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz beispielhaft aufgelisteten Mitwirkungsrechte zu. Im Zuge einer Anordnung von Erholungsurlaub wird – schon um allfällige Aufsichtsbeschwerden oder arbeitsgerichtliche Verfahren hintanzuhalten – empfohlen im Sinne des § 25 Abs. 2 NÖ Gemeindepersonalvertretungsgesetz das Einvernehmen mit der Personalvertretung anzustreben.

Das einseitige Anordnungsrecht von Erholungsurlaub ist mit **18. April 2020** in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des **31. Dezember 2020** außer Kraft.

## **2. Fristen zur Ablegung von Prüfungen oder Ausbildungen**

In den dienstrechtlichen Regelungen sind gesetzliche Verpflichtungen zur Ablegung von Dienstprüfungen oder Ausbildungen – verbunden mit strengen Rechtsfolgen bei versäumen der Frist – enthalten. Ebenso kann im Dienstvertrag eine vertragliche Verpflichtung zur Ablegung der Dienstprüfung vorgesehen werden, was bei Fristversäumnis einen Kündigungsgrund darstellen kann.

So ist beispielsweise innerhalb von 3 Jahren nach Betrauung mit bestimmten **Funktionsdienstposten** oder nach Bestellung zur **Kassenverwalterin** oder zum **Kassenverwalter** oder **Stellvertretung** die erfolgreiche Ablegung der für den jeweiligen Dienstzweig vorgeschriebenen **Dienstprüfung** vorgesehen.

Wird die Dienstprüfung innerhalb dieser Frist nicht erfolgreich abgelegt, gilt die Betrauung oder die Bestellung mit dem Ablauf dieser Frist nächstfolgenden Monatsersten **ex lege als widerrufen**. Ebenso hat die Person, die mit der **Leitung der Musikschule** betraut wurde spätestens drei Jahre nach der Betrauung eine **Ausbildung** erfolgreich zu absolvieren.

Um sicherzustellen, dass aufgrund der aktuellen Krise infolge Entfall von Schulungs- und Prüfungsterminen keine Fristversäumnis eintritt, sehen die gesetzlichen Regelungen in einer Übergangsbestimmung eine **Verlängerung** der für die Absolvierung vorgesehenen Frist **um ein Jahr** vor.

### **3. Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen**

In den dienstrechtlichen Regelungen sind vereinzelt Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend **Ansprüche aus dem Dienstverhältnis** vorgesehen. So sind beispielsweise alle für das Dienstverhältnis bedeutsamen Umstände innerhalb eines Monats anzuzeigen oder verjähren Ansprüche auf Leistungen, wenn sie nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht werden, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

Es ist davon auszugehen, dass in der aktuellen Krise im Zusammenhang mit COVID-19 diese Fristen versäumt werden könnten, weil Bedienstete mit anderen Fragestellungen befasst sind bzw. die Kommunikation über diese Ansprüche und Nachweise erschwert ist.

In einer Übergangsbestimmung wird eine **generelle Fortlaufshemmung** für Verjährungs- und Verfallsfristen verankert. Die Bestimmung umfasst dabei nicht nur im Gesetz selbst geregelte Fristen wie beispielsweise die Verjährungsfrist, sondern bei Vertragsbediensteten auch etwaige (sonder)vertragliche Fristen. Demnach wird der Fortlauf von laufenden gesetzlichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die am 16. März 2020 laufen oder nach diesem Tag zu laufen beginnen, **bis 30. April 2020 gehemmt**.

Die Fristenhemmung wird zunächst befristet bis Ende April 2020 verankert, wobei die **Möglichkeit zur Verlängerung** bei Fortdauer der COVID-19-Krisensituation über diesen Termin hinaus durch **Verordnung der NÖ Landesregierung** vorgesehen ist.

Gegenständliches Rundschreiben bezieht sich auf die Umstände und die Rechtslage zum aktuellen Zeitpunkt. Sollte es neue Informationen bzw. Rechtsvorschriften geben, gelten diese und werden wir nach Möglichkeit umgehend informieren.

Dieses Rundschreiben wird auch in der Rundschreiben-Datenbank für Gemeinden (RSDB) in der Kategorie „COVID-19“ zum jederzeitigen Download zur Verfügung gestellt.

Ergeht zur Kenntnis an:

**5. An die younion Niederösterreich, Karl-Waldbrunner-Platz 1/3, 1210 Wien**

- 
1. An den NÖ Gemeindebund, Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten
  2. An den Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich , Europaplatz 5/1, 3100 St. Pölten
  3. An den Verband Freiheitlicher und Unabhängiger Gemeindevertreter Niederösterreichs , Purkersdorfer Straße 38, 3100 St. Pölten
  4. An den Österreichischen Städtebund, Landesgruppe NÖ , Rathaus, 3100 St. Pölten

NÖ Landesregierung

Im Auftrag

Dr. S t u r m

Abteilungsleiterin