



Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, 3109

An alle  
Stadt/Markt/Gemeinden  
(einschließlich der Städte mit eigenem Statut)  
z.H. der Bürgermeisterinnen und  
Bürgermeister

IVW3-LG-113/005-2024  
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	Bearbeitung	(0 27 42) 9005	Durchwahl	Datum
-	Stefan Tatzber, LL.M. BSc	12578		07. März 2024

Betrifft  
Dienstrecht und Bezügerecht, Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023, Rundschreiben

## 1. Übersicht

Der Niederösterreichische Landtag hat am 14. Dezember 2023 ein Landesgesetz (Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023) mit folgendem Inhalt beschlossen:

- Erlassung des NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetzes 2025 (NÖ GBedG 2025);
- Änderung der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), der NÖ Gemeindebeamtenehaltsordnung 1976 (GBGO), des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG) und des NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes;
- Aufhebung des Gesetzes, mit dem das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 und die NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 authentisch interpretiert wird.

Das Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 wurde am 30. Jänner 2024 im Landesgesetzblatt für Niederösterreich kundgemacht (LGBl. Nr. 15/2024). Die Kundmachung ist unter [https://ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA\\_NI\\_20240130\\_15/LGBLA\\_NI\\_20240130\\_15.pdf](https://ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA_NI_20240130_15/LGBLA_NI_20240130_15.pdf) abrufbar.

Das Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 beinhaltet:

- ein **neues Dienstrecht für alle Vertragsbediensteten, die ab 1. Jänner 2025 in ein Dienstverhältnis zu einer NÖ Gemeinde bzw. zu einem NÖ Gemeindeverband aufgenommen werden oder** welche **in das neue Dienstrecht optieren** (NÖ Gemeinde-Bedienstetengesetz 2025 [**NÖ GBedG 2025**]) und
- **Änderungen im bestehenden Dienstrecht.**

Im gegenständlichen **Rundschreiben** werden folgende Aspekte des Gesetzes dargestellt:

- **Inkrafttreten** und Wirksamkeitsbeginn des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 (siehe Punkt 2. dieses Rundschreibens);
- **wesentliche Änderungen im bestehenden Dienstrecht** (siehe Punkt 3. dieses Rundschreibens) und
- die **Vorgangsweise** bei der Wahrnehmung des **Optionsrechts** in das NÖ GBedG 2025 (siehe Punkt 4. dieses Rundschreibens).

Insofern im Folgenden von Gemeindebediensteten gesprochen wird, so sind hierunter sinngemäß auch Bedienstete von Gemeindeverbänden zu verstehen.

Hinsichtlich der Musikschullehrkräfte wird auf Punkt 3.14. (Sonderbestimmungen) und 4. (Optionsrecht) dieses Rundschreibens verwiesen.

## 2. Inkrafttreten und Wirksamkeitsbeginn

Folgende Themenbereiche haben durch das Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 Änderungen bzw. Anpassungen erfahren:

Inkrafttreten:	Themenbereich:
31. Jänner 2024:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ruhegenussberechnungsgrundlage 2 bei verkürzter Durchrechnung, erstmalige Anpassung von Ruhegenüssen für die Jahre 2023 – 2025,</li><li>• Benachteiligungsverbot wegen COVID-19-Impfstatus,</li><li>• Höherreihung von Gemeindebediensteten im Kindergartenhilfsdienst (mit Wirkung vom 1. Jänner 2025),</li><li>• Klarstellung des Ausmaßes der Wochenruhezeit,</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verweisungen auf Bundesrecht,</li><li>• Umsetzungshinweise,</li><li>• Zitatberichtigungen.</li></ul>
1. April 2024:	Ruhepause als Teil der Dienstzeit
1. Juli 2024 (Wirksamkeitsbeginn der Regelung):	Beginn der Optionsmöglichkeit in das NÖ GBedG 2025 (Wirksamkeit des Erneuerungsvertrags frühestens ab 1. Jänner 2025)
2. September 2024:	Änderung der Anspruchsvoraussetzungen für die Studien- beihilfe
1. Jänner 2025	<u>Inkrafttreten des NÖ GBedG 2025</u> <u>Im bestehenden („alten“) Dienstrecht:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entfall der Pragmatisierung mit Ausnahme des Gemein- dewachdienstes,</li><li>• zeitliche Einschränkung des Geltungsbereiches (keine Aufnahmen mehr in privatrechtliche Dienstverhältnisse un- ter dem Regime) des GVBG,</li><li>• Ausgestaltung des Dienstpostenplanes anhand des NÖ GBedG 2025,</li><li>• Entfall der Verwendungsbeschränkung für ausländische Staatsbürger,</li><li>• Aufnahmeerfordernisse im Gemeindewachdienst,</li><li>• Informationspflicht,</li><li>• Ausfolgung von Nachträgen zum Dienstvertrag,</li><li>• Personalakt,</li><li>• Personalverzeichnis,</li><li>• Mobbingverbot,</li><li>• Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten,</li><li>• besondere Dienstpflichten der Vorgesetzten,</li><li>• regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden (wenn kein gegenteiliger Gemeinderatsbeschluss),</li><li>• Abgrenzung von Mehrleistungen und Mehrdienstleistun- gen (Überstunden),</li><li>• Gleitzeit,</li></ul>

- Ruhezeit bei Rufbereitschaft,
- Ausnahmebestimmung im Dienstzeitrecht,
- Telearbeit,
- Einbeziehung von Mehrleistungen in die Sonderzahlung,
- Kinderzulage bei Teilbeschäftigung,
- Verwendungszulage,
- Hinweispflicht des Dienstgebers bei drohendem Urlaubsverfall,
- Freistellung zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit (medizinische Rehabilitation und Kur),
- Pflegefreistellung,
- Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt,
- gleichwertige Verwendung nach Rückkehr von (Früh-) Karenzurlauben,
- Benachteiligungsverbot,
- Dienstfreistellung zur Ausübung von politischen Funktionen oder Gewerkschaftsfunktionen,
- Besoldung von freigestellten Personalvertreterinnen und Personalvertretern,
- Klarstellung bei Aus- und Weiterbildungskosten,
- Urlaubersatzleistung,
- vorzeitige Auflösung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses bei Verlust des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt,
- Klarstellung bei einseitiger Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes von Musikschullehrkräften,
- Funktionsdienstposten der Stellvertretung der Musikschulleitung,
- Leiterzulage für die Musikschulleitung-Stellvertretung,
- Zitatberichtigungen.

### **3. Wesentliche Änderungen im bestehenden Dienstrecht**

#### **3.1. Entfall der Pragmatisierungsmöglichkeit mit Ausnahme des Gemeindegewachsdienstes (§ 1 GBDO)**

Mit **1. Jänner 2025** ist die Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (GBDO) zu Gemeinden oder Gemeindeverbänden in NÖ – mit Ausnahme von Bediensteten im Gemeindegewachsdienst (Dienstzweige Nr. 88, 89 und 90 bzw. Tätigkeitsprofile 5.1. und 5.2. [NÖ GBedG 2025]) – nicht mehr zulässig.

#### **3.2. Personalverzeichnis und Personalakt (§§ 2a und 9a GBDO; §§ 2b f GVBG; §§ 8 f NÖ GBedG 2025)**

Ab dem **1. Jänner 2025** ist ein aktuelles Personalverzeichnis zu führen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können für Teilbereiche der Gemeindeverwaltung getrennte Personalverzeichnisse geführt werden. Den Bediensteten müssen ihre eigenen Personaldaten (möglichst in elektronischer Form) zur Verfügung gestellt werden, wenn sie dies verlangen. Im Personalverzeichnis werden Bedienstete nach Dienst- bzw. Verwendungszweigen getrennt angeführt. Es enthält zumindest folgende Daten:

- Name und Geburtsdatum,
- Wohnsitz,
- Familienstand sowie Anzahl und Geburtsdatum der Kinder,
- Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis sowie eine allfällige Befristung,
- Beschäftigungsausmaß,
- Dienstzweig/Verwendungszweig, Verwendung, Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe, Tätigkeitsprofil und Gehaltsstufe/Entlohnungsstufe,
- Ausmaß der angerechneten Berufserfahrung und Vorbildung,
- Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe/Entlohnungsstufe,
- allfällige Betrauung mit einem Funktionsdienstposten und Funktionsgruppe.

Über jede Bedienstete und jeden Bediensteten ist außerdem ein Personalakt zu führen, der alle die Person und das Dienstverhältnis betreffenden Urkunden und rechtlich bedeutsamen Schriftstücke zu enthalten hat.

### **3.3. Dienstvertrag und Informationspflicht (§ 9a GBDO, §§ 2c und 3 GVBG)**

Vertragsbediensteten ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen.

Außerdem sind die Gemeindebediensteten schriftlich (in Form eines Dokuments) und individuell

- über Aus- und Weiterbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
- über das Ausmaß des Erholungsurlaubes für jedes Urlaubsjahr und
- über die Identität des Sozialversicherungsträgers

und diesbezügliche Änderungen in Kenntnis zu setzen. Diese Informationen können auch in Form eines schriftlichen Hinweises auf die einschlägigen Gesetzes- bzw. Verordnungsbestimmungen bereitgestellt werden.

### **3.4. Verwendungsbeschränkungen bzw. „Inländervorbehalt“ (§§ 5 und 9 GBDO; §§ 2 und 3a GVBG)**

Die gesetzliche Bestimmung, dass Verwendungen, die ein Verhältnis besonderer Verbundenheit zu Österreich voraussetzen, ausschließlich Gemeindebediensteten mit österreichischer Staatsbürgerschaft zuzuweisen sind, entfällt mit **1. Jänner 2025**. Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sowie eines Landes, denen aufgrund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren sind, sind somit in allen Verwendungen österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern gleichgestellt.

Allein für Gemeindebedienstete im Gemeindegewachsdienst ist weiterhin die österreichische Staatsbürgerschaft erforderlich.

### **3.5. Höherreihung von Bediensteten im Kindergartenhilfsdienst**

**(22. Übergangsbestimmung zur GBGO-Novelle LGBl. Nr. 15/2024;**

**29. Übergangsbestimmung zur GVBG-Novelle LGBl. Nr. 15/2024)**

Bedienstete im Kindergartenhilfsdienst (Dienstzweig Nr. 12) sind **mit Wirkung vom 1. Jänner 2025** in die nächsthöhere Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe (Leistungsverwendungs- bzw. Leistungsentlohnungsgruppe 4) höherzureihen (zu befördern), sofern eine Höherreihung (Beförderung) nicht bereits erfolgt ist.

Die Höherreihung (Beförderung) hat auch dann per 1. Jänner 2025 zu erfolgen, wenn seit der Aufnahme noch nicht 2 Jahre verstrichen sind. Das Entgelt nach der Höherreihung (Beförderung) wird unter (sinngemäßer) Anwendung des § 16 Abs. 4 GBGO ermittelt („Gehaltsvergleich“). Bei Vertragsbediensteten ist über die Höherreihung ein Nachtrag zum Dienstvertrag zu erstellen; zuständig hierfür ist die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister. Bei Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten erfolgt die Beförderung mittels Ernennungsbescheid der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters. Durch die Höherreihung (Beförderung) kommt es zu **keiner** Änderung des Dienstzweiges.

### **3.6. Studienbeihilfe (§ 50 GBDO, § 15 GVBG)**

Ab dem **Schuljahr 2024/25** ändern sich die Anspruchsvoraussetzungen für die Studienbeihilfe. Die Studienbeihilfe gebührt nur, wenn das Kind eine andere als die Pflichtschule besucht **und** sich in der 9. oder einer höheren Schulstufe befindet.

### **3.7. Gewährung der Ruhepause im Rahmen der Dienstzeit (§ 32 GBDO; § 4a GVBG)**

Im Anwendungsbereich der Dienstzeitbestimmungen der GBDO bzw. des GVBG ist vorgesehen, dass ab **1. April 2024** die Ruhepause der Gemeindebediensteten im Rahmen der Dienstzeit zu gewähren ist. Der Anspruch auf die halbstündige Ruhepause besteht, wenn die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden beträgt. Wenn es im Interesse der Bediensteten gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause bis zu drei Ruhepausen im Ausmaß von insgesamt einer halben Stunde eingeräumt werden. Nach der Ruhepause muss die dienstliche Tätigkeit wie-

der aufgenommen werden, d.h. die Ruhepause darf nicht am Ende der Tagesdienstzeit liegen.

In jedem Fall sollte die Ruhepause den Bediensteten ein effektives Ruhen ermöglichen, wenn sie täglich mehr als 6 Stunden arbeiten. Die Ruhepause sollte zeitlich so geplant sein, dass sie an die Dienstzeit der Gemeindebediensteten angepasst ist und spätestens nach 6 Stunden Dienst in Anspruch genommen werden kann.

Gemeindebedienstete sind nicht dazu verpflichtet, während der Ruhepause an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, ihrem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung zu stehen oder ihre dienstlichen Tätigkeiten während der Ruhepause wahrzunehmen.

### **3.8. Mehrleistungen, Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden (§§ 32, 32i, 39a und 46 GBDO; §§ 4a, 4b und 4j GVBG)**

Neu geregelt wird **ab 1. Jänner 2025** auch der Umgang mit Mehrleistungen:

**Mehrleistungen** liegen vor, wenn über schriftliche Anordnung oder aufgrund eines der schriftlichen Anordnung gleichzuhaltenden Umstandes über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen ist.

**Mehrdienstleistungen** (Überstunden) liegen vor, wenn **durch Mehrleistung** eine Überschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit eintritt oder die Mehrleistung an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird.

**Mehrdienstleistungen** an Wochentagen außerhalb der Nachtzeit werden im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit ausgeglichen, im Verhältnis 1:1,5 abgegolten oder 1:1 durch Freizeit ausgeglichen und gleichzeitig mit dem Überstundenzuschlag von 50 % der Grundvergütung abgegolten.

Mehrleistungen von Teilbeschäftigten werden – sofern es sich um keine **Mehrdienstleistungen** handelt – bis zum Ende des auf die Leistung folgenden Kalendermonats im Verhältnis 1:1 durch Freizeit ausgeglichen. Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist die Mehrleistungsstunde in Höhe des Monatsbezugs einer Wochentagsarbeitsstunde (1:1) abzugelten. Mehrleistungen von Teilbeschäftigten sind bei der Berechnung der **Sonderzahlung** zu berücksichtigen.

Bei Gleitzeit gelten besondere Regelungen.

### 3.9. Gleitzeit (§§ 32 f GBDO; §§ 4a f GVBG)

Ab **1. Jänner 2025** wird ein rechtlicher Rahmen für Gleitzeitmodelle im Gemeindedienst festgelegt:

Im Interesse des Dienstes oder zur Erreichung einer längeren Freizeit kann die **Dienstzeit** in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums (höchstens 52 Wochen) **flexibel aufgeteilt** werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet.

Gleitzeit kann für einzelne Arbeitsbereiche entsprechend den Erfordernissen festgelegt werden. Hierbei sind insbesondere

- der Dienstzeitrahmen,
- die fiktive Normaldienstzeit,
- Anwesenheitspflichten,
- die Länge der Durchrechnungszeiträume,
- Übertrag, Verfall, Abbau und Ausgleich von zeitlichen Mehrleistungen sowie
- die (finanzielle) Bewertung der erbrachten Zeiten und Dienste

zu regeln.

Bei Einführung von Gleitzeit sind mit der Personalvertretung Verhandlungen zu führen und ist eine Vereinbarung mit der Personalvertretung anzustreben.

Bei Gleitzeit liegen **Mehrleistungen** vor, wenn über schriftliche Anordnung oder aufgrund eines der schriftlichen Anordnung gleichzuhaltenden Umstandes die Solldienstzeit (fiktive Normaldienstzeit) überschritten wird.

Keine Mehrleistungen sind

- Zeiten einer von den Bediensteten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (z. B. im Fall eines Dienstauses oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung);
- Zeitguthaben aus der Gleitzeit.

Zu **Mehrdienstleistungen** kommt es in weiterer Folge, wenn **durch Mehrleistung** die Tagesdienstzeit von zehn Stunden überschritten wird oder die Mehrleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens (Rahmenzeit) oder an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht wird.

### 3.10. Telearbeit (§ 32h GBDO; § 4i GVBG; § 41 NÖ GBedG 2025)

Ab **1. Jänner 2025** wird Telearbeit („Homeoffice“) im Gemeindedienstrecht explizit geregelt.

Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann mit Gemeindebediensteten schriftlich vereinbart werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in einer von ihnen gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit).

Voraussetzung hierfür ist, dass

- sich die bzw. der Gemeindebedienstete hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,
- die Erreichung des von der bzw. dem Gemeindebediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
- die bzw. der Gemeindebedienstete sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Welche Aspekte in der Telearbeitsvereinbarung jedenfalls zu regeln sind, ergibt sich aus § 41 Abs. 2 NÖ GBedG 2025. Bestehende Telearbeitsvereinbarungen sollten vor dem 1. Jänner 2025 auf ihre Übereinstimmung mit den künftigen gesetzlichen Bestimmungen überprüft werden.

Wird trotz Anregung der oder des Gemeindebediensteten keine Vereinbarung über Telearbeit geschlossen, ist dies schriftlich zu begründen.

Im Falle einer allgemeinen Krisensituation, Epidemie oder Naturkatastrophe kann den Gemeindebediensteten mittels **Weisung** Telearbeit zeitlich befristet angeordnet werden, soweit dies aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten ist und den Gemeindebediensteten die dafür erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt oder ein angemessener Kostenersatz für den Einsatz eigener Informations- und Kommunikationstechnik gewährt wird.

### **3.11. Erholungsurlaub (§§ 92 f GBDO; §§ 31 und 33 GVBG)**

Wie bisher verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub, insofern Gemeindebedienstete diesen (außer im Fall von Karenzurlauben) nicht bis längstens 31. Dezember des folgenden Urlaubsjahres (= Kalenderjahr) verbraucht haben.

Ein Verfall tritt jedoch nur ein, wenn der Dienstgeber auf die Konsumation des Erholungsurlaubes hingewirkt hat. Bei drohendem Verfall des Erholungsurlaubes ist der Dienstgeber dazu verpflichtet, rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes **hinzuwirken**.

Eine Urlaubersatzleistung kann nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt werden. Im Zuge des Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetzes 2023 ändern sich **mit 1. Jänner 2025** die Voraussetzungen, das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß und die Bemessungsbasis für die Urlaubersatzleistung.

### **3.12. Pflegefreistellung und Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt (§§ 93a f GBDO; § 32 GVBG)**

Ein Anspruch auf Freistellung für die notwendige Pflege von erkrankten und verunglückten nahen Angehörigen erfordert ab **1. Jänner 2025** keine Haushaltszugehörigkeit naher Angehöriger.

Eine Pflegefreistellung wegen notwendiger Begleitung eines erkrankten eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt oder nunmehr auch bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt („Begleitungsfreistellung“) wird von der Vollendung des zehnten Lebensjahres auf **minderjährige** Kinder ausgeweitet.

**Unabhängig** von dieser Freistellung im Höchstausmaß einer Wochendienstzeit im Kalenderjahr haben Gemeindebedienstete bis zum Höchstausmaß der Wochendienstzeit einen weiteren Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

- wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten, minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder

- wegen der notwendigen Betreuung eines minderjährigen, eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat für die Pflege ausfällt, weil sie verstorben ist, sich in einer Krankenanstalt oder Pflegeeinrichtung aufhält, schwer erkrankt ist, eine Freiheitsstrafe verbüßt oder behördlich angehalten wird.

Aus den erwähnten Gründen besteht für Gemeindebedienstete mit **mehr als 2** minderjährigen Kindern ein Anspruch auf **zusätzliche Pflegefreistellung** bis zum Höchstausmaß einer weiteren Wochendienstzeit im Kalenderjahr, wenn die vorgenannten Freistellungen bereits ausgeschöpft wurden.

Außerdem wird mit **1. Jänner 2025** das Recht auf (maximal) vierwöchige Freistellung unter Entfall der Bezüge pro Kalenderjahr zur Begleitung eines minderjährigen eigenen Kindes bzw. Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, dem vom Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, geschaffen.

### **3.13. Kur und medizinische Rehabilitation (§ 91 GBDO; § 31b GVBG)**

Mit **1. Jänner 2025** wird die Bestimmung über Kuren (Erhaltung der Gesundheit während aufrechter Dienstfähigkeit) und medizinische Rehabilitation (Wiederherstellung der Gesundheit) neu gefasst.

Zu Zwecken der medizinischen Rehabilitation und für Kuraufenthalte gibt es – bei Kostenübernahme durch Bund oder Sozialversicherungsträger – einen Freistellungsanspruch. Bei aufrechter Dienstfähigkeit ist bei der zeitlichen Einteilung von Kuren und medizinischen Rehabilitationen auf dienstliche Interessen Rücksicht zu nehmen.

Sofern ambulante medizinische Rehabilitationen während aufrechter Dienstfähigkeit absolviert werden und Behandlungen innerhalb der Dienstzeit erfolgen, sind die hierfür erforderlichen Zeiten zur Hälfte auf den Erholungsurlaub anzurechnen, sofern an den jeweiligen Tagen auch sonst kein Dienst verrichtet wird.

Kuren (während aufrechter Dienstfähigkeit) sind grundsätzlich zur Hälfte auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Insoweit es zu keiner Anrechnung auf den Erholungsurlaub kommt, gilt die Abwesenheit vom Dienst als durch Krankheit verursachte Dienstverhinderung. Eine Hälfteanrechnung auf den Erholungsurlaub findet bei Kuren nicht statt:

- wenn eine Kur absolviert wird, deren Kosten ein Sozialversicherungsträger, bei dem aus diesem Dienstverhältnis ein Versicherungsverhältnis besteht, oder der Bund aufgrund einer Bewilligung des Sozialministeriumservice ganz oder teilweise trägt oder
- wenn die oder der Gemeindebedienstete zum Kreis der begünstigten Behinderten im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetz zählt.

### **3.14. Wesentliche Änderungen der Sonderbestimmungen für Musikschullehrkräfte nach den §§ 46 ff GVBG**

Auf Musikschullehrkräfte sind – soweit im III. Abschnitt des GVBG nichts anderes bestimmt ist – unverändert die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2014 (mit Ausnahme der §§ 42b bis 44e Vertragsbedienstetengesetz 1948) sinngemäß anzuwenden. Abweichend davon finden zusätzlich nur ausdrücklich genannte Bestimmungen des I. Abschnittes des GVBG Anwendung.

Das vereinbarte Beschäftigungsausmaß von Musikschullehrkräften kann grundsätzlich nur im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und der Musikschullehrkraft geändert werden. Als Ausnahme sieht das GVBG jedoch vor, dass das Beschäftigungsausmaß vom Dienstgeber einseitig herabgesetzt werden kann, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Mit dem Gemeinde-Dienstrechtsreformgesetz 2023 wird ab **1. Jänner 2025** klargestellt, dass eine solche wesentliche Änderung des Arbeitsumfanges jedenfalls dann vorliegt, wenn eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um 20 % eintritt (§ 46c Abs. 10 GVBG).

Ab **1. Jänner 2025** kann neben der Musikschulleitung auch eine Stellvertretung der Musikschulleitung als Funktionsdienstposten vorgesehen werden. Der Stellvertretung für die Musikschulleitung gebührt eine gesonderte Leiterzulage, die in einem Prozentausmaß von der Leiterzulage der Musikschulleitung ausgedrückt wird (höchstens 35 % der Zulage für

die Musikschulleitung) und mittels Beschluss des Gemeinderates bzw. Verbandsvorstandes festgesetzt wird (§§ 46f und 46k GVBG).

### **3.15. Erstmalige Anpassung der Ruhegehälter für Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamte (§ 87 Abs. 2 GBDO, 26. Übergangsbestimmung zur GBDO-Novelle LGBl. Nr. 15/2024)**

§ 87 Abs. 2 letzter Satz GBDO sieht vor, dass die erstmalige Anpassung eines Ruhegehältes von Gemeindebeamtinnen und Gemeindebeamten erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhegenuss **zweit**folgenden Kalenderjahres vorzunehmen ist. Bei den Anpassungen in den **Jahren 2023, 2024 und 2025** (also bei Ruhestandsversetzungen in den Kalenderjahren 2022, 2023 und 2024) erfolgt allerdings die erstmalige Anpassung der Pensionen bereits am 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf die Pension **folgenden** Kalenderjahres. Bei Ruhestandsversetzungen in den Jahren 2022 und 2023 kommt es somit zu einer Rückverrechnung durch die vorzunehmende Ruhegehältesanpassung.

### **4. Optionsrecht (§ 121 NÖ GBedG 2025)**

Grundsätzlich gelangt das NÖ GBedG 2025 auf Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2025 begründet wird, zur Anwendung.

In § 121 NÖ GBedG 2025 ist jedoch zusätzlich ein Optionsrecht vorgesehen: Bedienstete, deren privatrechtliches Dienstverhältnis (unter dem Regime des GVBG) zur Gemeinde bzw. dem Gemeindeverband zwischen **1. Jänner 2022 und 31. Dezember 2024** begründet wurde, können erklären, dass für sie das NÖ GBedG 2025 anzuwenden ist (Optionsrecht).

Die Erklärung zur Wahrnehmung des Optionsrechts (**Optionserklärung**) hat schriftlich ohne Beifügung von Bedingungen oder Befristungen zu erfolgen und kann vom **1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2025** abgegeben werden.

Wenn eine zulässige Optionserklärung vorliegt, so ist den Vertragsbediensteten ein **Erneuerungsvertrag** nach den Vorgaben des NÖ GBedG 2025 anzubieten. Hierbei handelt es sich um ein Angebot, das auf Grundlage eines Beschlusses des für den Abschluss des betreffenden Dienstvertrags zuständigen Organs abzugeben ist. Bestandteil des Erneuerungsvertragsangebots des Dienstgebers sind unter anderem die vom Gemeinderat angerechneten Berufserfahrungen und Schulbesuchszeiten an einer absolvierten höheren Schule (für die Verwendung erforderliche Studienzeiten sind demgegenüber jedenfalls anzurechnen).

Stimmt die oder der Vertragsbedienstete dem Abschluss des Erneuerungsvertrags nicht zu, so gilt die Optionserklärung als nicht abgegeben und es kommt weiterhin das GVBG zur Anwendung.

Bei Abgabe einer Optionserklärung ist die oder der Vertragsbedienstete jenem Verwendungszweig und jener Verwendung gemäß dem NÖ GBedG 2025 zuzuordnen, die ihrem Dienstposten zu diesem Zeitpunkt entsprechen (siehe zu erlassende Verordnung der Landesregierung über Ausgestaltung und Mindestinhalte des Dienstpostenplanes). Die Zuordnung erfolgt durch den Abschluss des Erneuerungsvertrages. Die Wirksamkeit des Erneuerungsvertrags ist mit dem auf die Optionserklärung folgenden Monatsersten (frühestens jedoch mit 1. Jänner 2025) festzulegen. Durch den Abschluss des Erneuerungsvertrags wird das auf das Dienstverhältnis anwendbare Recht und die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der oder des Vertragsbediensteten umgewandelt.

Es wird kein neues Dienstverhältnis begründet, sondern unterliegt das bereits vorbestehende Dienstverhältnis aufgrund des Erneuerungsvertrags mit Wirksamkeit der Zuordnung lediglich den Bestimmungen des NÖ GBedG 2025 (mit den in § 121 NÖ GBedG 2025 angeführten Übergangsregelungen).

Die Entlohnung der Vertragsbediensteten, die einen Erneuerungsvertrag abgeschlossen haben, richtet sich in der jeweiligen Verwendungsgruppe nach dem für den Erfahrungsanstieg maßgebenden Gesamtzeitraum gemäß § 68 NÖ GBedG 2025.

Bei Funktionsverwendung wird ein Anspruch auf Funktionszulage in der Funktionsgruppe begründet, die in der gemäß § 7 Abs. 3 NÖ GBedG 2025 erlassenen Funktionsverordnung vorgesehen ist.

Soweit keine Änderung im Bestand des Funktionsdienstpostens vorgenommen wird, bleibt eine bereits erfolgte Betrauung mit dem Funktionsdienstposten weiterhin aufrecht.

Gibt eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter, mit dem ein Sondervertrag gemäß § 41 GVBG abgeschlossen wurde, eine Optionserklärung ab, so liegt es im Ermessen des Gemeinderates,

- im Vertragsangebot (bei Vorliegen eines begründeten Ausnahmefalles) weiterhin sondervertragliche Regelungen vorzusehen oder
- ein Erneuerungsvertragsangebot abzugeben, das keine Abweichungen vom NÖ GBedG 2025 zugunsten der oder des Vertragsbediensteten enthält.

Letztlich liegt an der oder dem Vertragsbediensteten, das Erneuerungsvertragsangebot (bzw. Sondervertragsangebot) anzunehmen oder dieses abzulehnen und unter den bisherigen vertraglichen Regelungen im Regime des GVBG zu verbleiben.

Im Fall des Abschlusses des Erneuerungsvertrags, ist zu beachten, dass die Bestimmungen über die Nebengebühren gemäß § 20 Abs. 1 GVBG i.V.m. §§ 42 ff GBDO nicht mehr zur Anwendung gelangen, sondern die §§ 78 ff NÖ GBedG 2025. Infolgedessen besteht nach Wahrnehmung des Optionsrechts beispielsweise auch kein Anspruch mehr auf einen Fahrtkostenzuschuss.

Die Gewährung der in § 78 Abs. 2 NÖ GBedG 2025 genannten Nebengebühren (Aufwandsentschädigungen, Schmutzzulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen, Fehlgeldentschädigungen und qualitativen Leistungszulagen) erfolgt durch den Gemeinderat entweder nach gleichen Grundsätzen allgemein (= genereller Adressatenkreis) mittels Verordnung oder für einzelne Vertragsbedienstete mittels Beschluss.

Je nach Formulierung der Beschlüsse bzw. der Nebengebührenordnung sind diese im Fall des Abschlusses eines Erneuerungsvertrags unter Umständen anpassungsbedürftig. Selbiges gilt für Nebengebührenordnungen auch bei Aufnahmen ab 1. Jänner 2025.

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung einer qualitativen Leistungszulage (Besetzen eines Dienstpostens, dessen Bedeutung die Verantwortlichkeit vergleichbarer Verwendungen erheblich übersteigt) vor und soll den betroffenen Vertragsbediensteten vom Gemeinderat eine solche zukünftig gewährt werden, so ist die Gewährung der qualitativen Leistungszulage im Regelfall neu zu beschließen.

**Auskünfte und Berechnungen, welche Auswirkungen eine mögliche Wahrnehmung des Optionsrechtes für (einzelne) Vertragsbedienstete haben kann, können seitens der Abteilung Gemeinden nicht erteilt werden. An dieser Stelle darf auf die Angebote einschlägiger Beratungseinrichtungen verwiesen werden. Für weitere Informationen zu den dienstrechtlichen Änderungen wird außerdem auf die einschlägigen Schulungsangebote verwiesen.**

Das gegenständliche Rundschreiben ist auch über die Rundschreibendatenbank unter der Kategorie „*Dienstrecht und Bezügerecht*“ abrufbar.

Ergeht an:

1. An den NÖ Gemeindebund, Ferstlergasse 4/2, 3100 St. Pölten
2. An den Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich , Europaplatz 5/ 1. Stock, 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
5. An die younion Niederösterreich, Karl-Waldbrunner-Platz 1/3, 1210 Wien
6. An die Bezirkshauptmannschaften  
Zur Kenntnis

NÖ Landesregierung  
Dipl.-Ing. S c h l e r i t z k o  
Landesrat

NÖ Landesregierung  
Mag. H e r g o v i c h  
Landesrat