

Synopse

Dokumentation des Ergebnisses des Begutachtungsverfahrens unter der
Zahl LAD2-GV-259/037 betreffend die

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes unter Anführung der eingelangten Stellungnahmen

Eingelangte Stellungnahmen:

- Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
- Gewerblicher Berufsschulrat für Niederösterreich
- Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich
- Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich
- Bundeskanzleramt
- NÖ Gleichbehandlungskommission
- Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

1) Allgemeine Stellungnahmen:

Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:

„Zu dem mit Schreiben vom 16. Juli 2009 übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes dürfen wir Ihnen mitteilen, dass gegen die beabsichtigten Änderungen aus unserer Sicht keine Einwände bestehen.“

Gewerblicher Berufsschulrat für Niederösterreich:

„Seitens des Gewerblichen Berufsschulrates für Niederösterreich besteht gegen die im Betreff angeführten Entwürfe kein Einwand.“

Verband NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

„Unser Verband bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Entwürfe und gibt gleichzeitig bekannt, dass keine Bedenken gegen die geplanten Änderungen bestehen.“

Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich:

„Zu den vorliegenden Änderungsentwürfen wird seitens unseres Verbandes keine Stellungnahme abgegeben.“

2) Stellungnahmen zu den einzelnen im Begutachtungsentwurf enthaltenen Änderungsvorschlägen:

Zu Z. 1.:

Im § 11 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die NÖ Gleichbehandlungskommission und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) müssen die Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren.“

NÖ Gleichbehandlungskommission:

„Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission/Landesdienst-Gemeindedienst-LandeslehrerInnen wird gemäß § 12 Abs. 7 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 zum vorliegenden Änderungsentwurf des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes folgende Stellungnahme abgegeben:

Die Änderungen betreffen die Grundpfeiler der Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission (Grundlage NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060) und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung); die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte erfüllt ihre Aufgaben basierend auf 2 Gesetzen - nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060 und seit 2005 auch – als NÖ Antidiskriminierungsstelle auf der Grundlage des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. 9290.

Die Landesregierung erhält in Anpassung an den Art. 20 B-VG über den derzeitigen Rechtsbestand des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes hinausgehende Aufsichtsrechte. Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) wird auch im Entwurf beibehalten.

• Informationsrecht der Landesregierung

Derzeit besteht eine Verpflichtung der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten, der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen (§ 13 Abs. 2 Zif. 4 NÖ Gleichbehandlungsgesetz).

In der Praxis wird darüber hinaus schon jetzt seitens der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten umfangreiche Informationsarbeit im Sinne der Gleichbehandlung betrieben:

So werden u.a. jährliche Tätigkeitsberichte für „NÖ Agenden/Aktivitäten“ (veröffentlicht im Internet) sowie über Verlangen der Landesregierung auch aktuelle und zwischenzeitliche Berichte zur Verfügung gestellt. Ebenso werden die zusammengefassten und anonymisierten Gutachten der NÖ Gleichbehandlungskommission in regelmäßigen Abständen veröffentlicht. Bei all dieser Informationsarbeit achtet die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte streng darauf, dass keine personenbezogenen Informationen aufscheinen und Berichte soweit anonymisiert werden, dass BeschwerdeführerInnen keinesfalls erkennbar und Vorfälle weder dienststellen- noch personenbezogen nachvollziehbar sind. Die Wahrung der Verschwiegenheit ist ein eherner Grundsatz.

Die neue Regelung sieht in § 11 Abs. 4 zusätzlich vor, dass sowohl die NÖ Gleichbehandlungskommission als auch die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertretung) die Landesregierung über Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren müssen.

Weder im Gesetzestext noch in den Erläuterungen findet sich die Klarstellung, dass ein solches Informationsrecht bei bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtungen seine Grenze findet. Diese Grenze ergibt sich zwar eindeutig bei rechtskonformer Auslegung, ist aber zur Verdeutlichung vor allem nach außen sehr wichtig.

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertretung) und auch die NÖ Gleichbehandlungskommission sind in einem ausgesprochen sensiblen Bereich tätig; die Weisungsfreiheit, die Einhaltung der Verschwiegenheitsverpflichtung sowie die absolute Vertrauenswürdigkeit dieser Stellen sind eherne Pfeiler dieser Tätigkeit. Es muss daher nach Auffassung der NÖ Gleichbehandlungskommission alles unterlassen werden, das diese Eckpfeiler auch nur in Zweifel ziehen könnte. Adäquate Formulierungen finden sich diesbezüglich u.a. in den Entwürfen zum NÖ Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. 9290 (§ 14 Abs. 6 neu, Erläuterungen) und zum NÖ Jugendwohlfahrtsgesetz, LGBl. 9270 (§ 6 Abs. 6 neu).

- **Die NÖ Gleichbehandlungskommission empfiehlt die Aufnahme einer Passage**
- **in den Gesetzestext, wonach „die in § 11 Abs.3 festgelegte Verschwiegenheitspflicht davon nicht berührt wird“.**
 - **in die Erläuterungen, wonach dieser Umstand näher ausgeführt wird.**

Im Übrigen stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob die Einräumung eines expliziten Informationsrechtes auch gegenüber der NÖ Gleichbehandlungskommission wirklich notwendig ist.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission bearbeitet im Wesentlichen individuelle Beschwerdefälle und Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen. Die Geschäfts- und Vorsitzführung liegt dabei nach geltender Rechtslage bei der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten. Es obliegt somit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten, entsprechende Anfragen an die NÖ Gleichbehandlungskommission zu beantworten. Das Informationsrecht der Landesregierung gegenüber der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten erfasst wohl auch die Geschäftsführung der NÖ Gleichbehandlungskommission, weshalb die Notwendigkeit für ein explizites Informationsrecht gegenüber der NÖ Gleichbehandlungskommission nicht erkennbar ist.

↳ **Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird angeregt, die Einräumung eines expliziten Informationsrechts der Landesregierung gegenüber der NÖ Gleichbehandlungskommission nochmals auf seine Notwendigkeit zu überdenken.**

- **Abberufungsrecht der Landesregierung**

.....[Anm.: Text wird unter Punkt Zu Z. 2 wiedergegeben]

Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

„Seitens der Landespersonalvertretung wird zu der geplanten Gesetzesänderung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, wie folgt Stellung genommen:

1. Abberufungsrecht der Landesregierung

..... [Anm.: Text wird unter Punkt Zu Z. 2 wiedergegeben]

2. Information an die Landesregierung

„§ 11 Abs. 4 GBG sieht vor, dass die NÖ Gleichbehandlungskommission und die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte die Landesregierung über Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren müssen.

Weder im Gesetzestext noch in den Erläuterungen findet sich die Klarstellung, wie weit ein solches Informationsrecht bzw. Informationspflicht reicht.

Aus Sicht des Schutzes des einzelnen Bediensteten muss die Informationspflicht bei Berichten über konkrete Einzelfälle enden. Diese Klarstellung ist notwendig, um die berechtigten schützenswürdigen Interessen des Einzelnen zu wahren.

Seitens der Landespersonalvertretung wird angeregt die Verpflichtung zur Information bei Auskünften über Einzelfälle enden zu lassen und auf die Verschwiegenheitspflicht hinzuweisen.“

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

„Bei der im § 11 Abs. 4 NÖ GIBG neu eingeführten Informationspflicht gegenüber der Landesregierung sollte ein Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht des Abs. 3 eingefügt werden, damit die Diskriminierungsfälle nicht ohne entsprechende Anonymisierung und Verhinderung der Nachvollziehbarkeit in Tätigkeitsberichten aufscheinen.“

Zu Z. 2.:

§ 14 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Landesregierung kann Mitglieder oder Ersatzmitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte oder den NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin oder Stellvertreter) aus wichtigem Grund **abberufen**, insbesondere wenn

1. sie die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt haben,
2. sie ihre Funktion nicht mehr ausüben können oder
3. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nachträglich weggefallen sind.

Ein abberufenes Mitglied oder Ersatzmitglied ist für den Rest der Funktionsdauer durch ein neues zu ersetzen. Gleiches gilt im Fall der Abberufung der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten oder des NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Stellvertreterin oder des Stellvertreters.“

[Anm.: Die Z. 2 des Entwurfes wird nicht realisiert!]

Bundeskanzleramt:

„Das Bundeskanzleramt – die Sektion III nimmt zu dem im Betreff genannten Entwurf unter Berücksichtigung der Anmerkungen des Verfassungsdienstes im Bundeskanzleramt wie folgt Stellung:

2. Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes:

Zu Z 2 (§ 14 Abs. 3):

Gemäß Z 3 soll der nachträgliche Wegfall der Bestellungsbedingungen einen Abberufungsgrund darstellen. Es ist jedoch auffällig, dass die Bestellungsbedingungen dem Gesetz nicht ohne weiteres zu entnehmen sind.“

NÖ Gleichbehandlungskommission:

„Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission/Landesdienst-Gemeindedienst-LandeslehrerInnen wird gemäß § 12 Abs. 7 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 zum vorliegenden Änderungsentwurf des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes folgende Stellungnahme abgegeben:

Die Änderungen betreffen die Grundpfeiler der Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission (Grundlage NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060) und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung); die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte erfüllt ihre Aufgaben basierend auf 2 Gesetzen - nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060 und seit 2005 auch – als NÖ Antidiskriminierungsstelle auf der Grundlage des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. 9290.

Die Landesregierung erhält in Anpassung an den Art. 20 B-VG über den derzeitigen Rechtsbestand des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes hinausgehende Aufsichtsrechte. Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) wird auch im Entwurf beibehalten.

- **Informationsrecht der Landesregierung**

..... [Anm.: Text wird unter Punkt Zu Z. 1 wiedergegeben]

- **Abberufungsrecht der Landesregierung**

Bis dato ruht die Ersatz-/Mitgliedschaft zur NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die Funktion der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens und während der Zeit einer Suspendierung, einer Dienstfreistellung, einesurlaubes von mehr als drei Monaten oder der Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes.

Diese Funktionen enden mit dem Ablauf der Funktionsdauer oder dem Ausscheiden aus dem aktiven Landes-/Gemeindedienst, mit der Entsendung eines anderen Mitgliedes, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, dem Ende der Funktion als BürgermeisterIn und durch Verzicht.

Weiters hat die Landesregierung oben genannte Personen zu entheben, wenn diese aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzen oder vernachlässigen.

Die Bestimmungen über das Ruhen oder Enden der Funktion sowie das Enthebungsrecht gelten nach herrschendem Verständnis auch für jene Ersatz-/Mitglieder, für die ein Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht.

Die neue Regelung sieht zusätzlich zu den oben genannten Ruhens- und Endigungstatbeständen ein allgemeines Abberufungsrecht der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) durch die Landesregierung vor. Dieses allgemeine Abberufungsrecht ersetzt die bisherigen, taxativ aufgezählten zwei Enthebungstatbestände.

Demnach ist eine Abberufung aus wichtigem Grund vorgesehen, insbesondere wenn die oben genannten Personen

- die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzen oder vernachlässigen
- sie ihre Funktion nicht mehr ausüben können oder
- die Voraussetzungen für ihre Bestellung nachträglich weggefallen sind.

Zunächst stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Notwendigkeit einer solchen umfassenden Abberufungsregelung.

Art. 20 Abs. 2 B-VG sieht die Schaffung eines der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenen Aufsichtsrechts vor, zumindest ein Informationsrecht über alle die Geschäftsführung des weisungsfreien Organs betreffenden Gegenstände und – soweit

es sich nicht um Organe gemäß den Zif. 2, 3 und 8 handelt – das Recht weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzuverufen.

Organe gemäß der zitierten Zif. 8 sind Organe, deren Weisungsfreiheit/Unabhängigkeit nach Maßgabe des Rechts der EU geboten ist.

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (ebenso wie das NÖ Antidiskriminierungsgesetz) ergingen in Umsetzung einschlägiger EU-Richtlinien (siehe Listen in § 16 NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060 und § 21 NÖ Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. 9290). Nach diesen Richtlinien haben die Mitgliedsstaaten eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern. Dabei haben die Mitgliedsstaaten sicher zu stellen, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stelle(n) gehört, mögliche Diskriminierungsopfer auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nach zu gehen, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten der Gleichbehandlung/Diskriminierung vorzulegen.

Als solche Stellen sind in NÖ u.a. die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (seit 2005 nimmt die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte in gleicher Weise auch die Agenden der NÖ Antidiskriminierungsstelle wahr) und die NÖ Gleichbehandlungskommission eingerichtet worden; diese Organe erfüllen Aufgaben, für deren Besorgung die einschlägigen EU-Richtlinien eine unabhängige Stellung verlangen.

Die Weisungsfreistellung der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) ist daher im Sinne des Art. 20 Abs. 2 Zif. 8 B-VG nach Maßgabe des Rechts der EU geboten. Ein Abberufungsrecht ist für diese Stellen demnach nicht zwingend vorgesehen.

↪ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher vorgeschlagen, von dieser allgemein gefassten Abberufungsregelung abzugehen und den aktuellen, nach bisheriger Erfahrung ausreichenden Rechtsbestand betreffend (Ruhens-, Endigungs- und) Enthebungstatbestände zu belassen.

Im Zusammenhang mit der vorgesehenen Erweiterung des Abberufungsrechtes (Abberufung aus wichtigem Grund mit beispielsweiser Aufzählung solcher Gründe) stellt sich auch die Frage neu, ob das Abberufungsrecht alle Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission erfassen soll, somit auch jene, die von einer DienstnehmerInnen-Vertretung (Landespersonalvertretung, Zentralbetriebsrat, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, ...) in die Kommission entsendet werden, oder nur jene, die von der Landesregierung bestellt wurden.

Je allgemeiner Abberufungsrechte formuliert sind und je mehr Interpretationsspielraum sie bieten, desto größer ist die Gefahr einer de facto-Aushöhlung der weisungsfreien Tätigkeit in der Praxis. So lassen etwa die zuletzt angeführten beiden Abberufungsgründe des § 14 Abs.3 Zif.2, 3 neu großen Auslegungsspielraum zu. Exakt definierte und taxativ aufgezählte Gründe, die zum Ruhen, zur Beendigung und zu einer Abberufung von Personen führen können, sind daher zur Wahrung der Weisungsfreiheit in der Praxis erforderlich.

↪ Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird (alternativ zum kompletten Entfall der Abberufungsbestimmung) – im Falle der Beibehaltung einer Abberufungsregelung -

- **empfohlen, eine Klarstellung im Gesetzestext vorzunehmen, welchen Ersatz-/Mitgliederkreis dieses Abberufungsrecht betrifft,**
- **die beispielsweise Aufzählung von wichtigen Gründen abgelehnt und der Entfall des Wortes „insbesondere“ in § 14 Abs. 3 vorgeschlagen sowie**
- **eine konkrete Ausformulierung der Abberufungsgründe verlangt.“**

Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten:

„Seitens der Landespersonalvertretung wird zu der geplanten Gesetzesänderung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, wie folgt Stellung genommen:

1. Abberufungsrecht der Landesregierung

Gemäß § 11 Abs. 1 Z1 des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 (in weiterer Folge GBG) handelt es sich bei der NÖ Gleichbehandlungskommission um ein Organ nach dem zitierten Gesetz. In Abs. 2 werden die Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission durch Verfassungsbestimmung weisungsfrei gestellt.

Gemäß § 12 Abs. 1 Z 4 des GBG steht der Zentralpersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten ein Entsendungsrecht für ein Mitglied zu.

Nach dem derzeit geltenden § 14 Abs. 3 des GBG hat die Landesregierung die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte oder den NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin oder Stellvertreter) ihrer Funktion zu entheben, wenn diese aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt haben.

Der neu geregelte § 13 Abs. 3 des GBG ersetzt die bisherigen Enthebungsregelungen durch ein allgemeines Abberufungsrecht der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertretung) durch die Landesregierung.

In § 14 Abs. 3 waren bisher zwei taxativ aufgezählte Gründe vorhanden, welche die Landesregierung zu einer Enthebung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der

NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte oder den NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin oder Stellvertreter) verpflichtet haben. In der Neuregelung werden diese zwei taxativen Enthebungsgründe durch eine demonstrative Aufzählung mit von drei Abberufungsgründen ersetzt.

Eine Abberufung soll nun aus wichtigem Grund möglich sein. Insbesondere wenn die oben genannten Personen

- die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzen oder vernachlässigen
- sie ihre Funktion nicht mehr ausüben können oder
- die Voraussetzungen für ihre Bestellung nachträglich weggefallen sind.

Im allgemeinen Teil der erläuternden Bemerkungen der geplanten Gesetzesänderung wird auf die Vorgaben der B-VG-Novelle, BGBl. I Nr. 2/2008 verwiesen, welche durch den vorliegenden Gesetzesentwurf umgesetzt werden soll.

In einem Teil dieser B-VG-Novelle in Art. 20 Abs. 2 B-VG wird jedoch normiert, dass soweit es sich nicht um Organe nach den Ziffern 2, 3 und 8 handelt, ein Recht zur Abberufung aus wichtigem Grund durch die Aufsichtsbehörde vorzusehen ist.

In Zusammenhang mit der vorgesehenen Abberufungsmöglichkeit der Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission erscheint auf jeden Fall die Ziffer 8 - soweit dies nach Maßgabe des Rechts der Europäischen Union geboten ist - anwendbar.

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz und die damit verbundene Schaffung der NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte basieren auf der Umsetzung von einschlägigen EU-Richtlinien. Zur Umsetzung der in den Richtlinien normierten Zielen ist es auf jeden Fall geboten die NÖ Gleichbehandlungskommission sowie die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte, wie auch im NÖ GBG umgesetzt, von der Bindung an Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe freizustellen. Ein Abberufungsrecht aufgrund der Umsetzung der B-VG-Novelle, BGB! I Nr. 2/2008, ist somit nach Ansicht der Landespersonalvertretung nicht zwingend.

Seitens der Landespersonalvertretung wird vorgeschlagen, von diesen nicht zwingend umzusetzenden Abberufungsregeln nach Maßgabe des Rechts der Europäischen Union abzusehen. Vielmehr wird eine Beibehaltung der bestehenden Enthebungsregeln angeregt.

Aus Sicht der Landespersonalvertretung stellt sich weiters die Frage, ob dieses erweiterte Abberufungsrecht auch für die von der Landespersonalvertretung oder anderen Dienstnehmervertretungen entsandte Mitglieder gilt. Diese Frage stellt sich aufgrund der eindeutigen Unterscheidung von entsandten und bestellten Mitgliedern in § 12 Abs. 4 GBG.

Die demonstrative Aufzählung hinsichtlich der Abberufungsrechte lässt hinsichtlich des Begriffs "aus wichtigem Grund" einen großen Interpretationsspielraum zu. Aus Sicht der Landespersonalvertretung ist es nicht vertretbar, dass ein von Dienstnehmervertretern entsandtes Mitglied der NÖ Gleichbehandlungskommission einem derart großen Interpretationsspielraum gegenüber steht und jederzeit "aus wichtigem Grund" abberufen werden kann.

Alternativ zum Entfall der Abberufungsbestimmung wird angeregt, die demonstrative Aufzählung in eine taxative Aufzählung umzuwandeln und weiters im Gesetz klarzustellen auf welchen Personenkreis das Abberufungsrecht anzuwenden ist.

Weiters wird angeregt den Begriff "Zentralpersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten" in § 12 Abs. 1 Z 4 des GBG auf "Landespersonalvertretung" zu ändern.

2. Information an die Landesregierung

.....“ [Anm.: Text wird unter Punkt Zu Z. 1 wiedergegeben]