

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist nicht vorgesehen.

Der Gesetzesentwurf hat keine Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Antikorruptionsmaßnahmen haben keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen zur Folge.

(2) Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 (§ 10 Abs. 5 und 6):

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'états contre la corruption), im Dezember 2008 veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich (deutsche Übersetzung abrufbar unter:

<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/evaluations/round2/GrecoEval1->

2(2007)2_Austria_AU.pdf) bemängelt, „dass es keine Beschränkungen hinsichtlich Beamter gibt, die in den privaten Bereich wechseln (Cooling-off-Zeiten, Beschränkungen der Möglichkeit, zu einem Unternehmen zu wechseln, über welches der Beamte eine gewisse Kontrolle ausgeübt hat, etc.), die sinnvoll die Verpflichtung der ehemaligen Beamten ergänzen könnten, weiterhin die Amtsverschwiegenheit zu wahren“. Der Bericht empfiehlt daher u.a. in der Empfehlung xix die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von öffentlich Bediensteten in den privaten Sektor umzugehen (post-public-employment).

Nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 140/2011) soll der Empfehlung des GRECO-Evaluierungsberichts zur Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von Vertragsbediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.) durch die vorliegende Neuregelung in grundsätzlicher Anlehnung an das private Arbeitsrecht und den dort üblichen, auf § 36 AngG beruhenden Konkurrenzklauseln Rechnung getragen werden.

Ziel der neuen Bestimmungen ist es, unter größtmöglicher Wahrung der berechtigten Interessen der Bediensteten solche Folgebeschäftigungen im Privatsektor hintan zu halten, welche geeignet sind, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der ursprünglichen dienstlichen Aufgaben der Vertragsbediensteten zu beeinträchtigen. Darüber hinaus dienen die neuen Bestimmungen auch der Vermeidung von Interessenkonflikten, da durch die durch sie auferlegten Beschäftigungsbeschränkungen die bevorzugte Behandlung eines potentiellen späteren privaten Dienstgebers keinerlei persönliche Vorteile für die betroffenen Bediensteten mit sich bringt.

Folgebeschäftigungen, welche von ehemaligen Vertragsbediensteten ausgeübt werden, werden nunmehr von § 10 Abs. 5 und 6 erfasst. Sanktioniert sind lediglich Folgebeschäftigungen während einer Abkühlungsphase von sechs Monaten bei Rechtsträgern, die nicht der Kontrolle durch den Rechnungshof, durch einen Landesrechnungshof oder durch eine vergleichbare internationale oder ausländische Kontrolleinrichtung unterliegen. Ein Wechsel von einer Gebietskörperschaft zur anderen ist damit weiterhin ohne Einschränkungen möglich.

Keinesfalls soll durch die vorliegende Regelung der Folgebeschäftigung ein Wechsel von Vertragsbediensteten in die Privatwirtschaft schlechthin verhindert werden, sondern soll eine solche nur ausgeschlossen sein, wenn die dienstlichen Entscheidungen der Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses Einfluss auf die Rechtsposition des Rechtsträgers und der neuen Arbeitgeberin bzw. des neuen Arbeitgebers hatten oder haben konnten. Darunter werden in erster Linie Entscheidungen in der Sache selbst sowie Vertragsabschlüsse und die damit verbundenen maßgeblichen entscheidungsrelevanten Vorbereitungshandlungen zu verstehen sein. Erfasst sind weiters die „Prüfbereiche“ des Landesdienstes: Dort, wo Bedienstete regelmäßig Prüfhandlungen gegenüber Rechtsträgern (wie z.B. Gewerberecht, Lebensmittelkontrollen, etc.) zu setzen haben, soll eine Tätigkeit für jene Rechtsträger, die von den Prüfhandlungen der Bediensteten in ihre Rechtspositionen betroffen waren, nur unter erschwerten Bedingungen zulässig sein.

Der Begriff „Tätigkeit“ bedingt eine funktionale Betrachtungsweise der Folgebeschäftigung: Es sind dadurch einerseits sämtliche unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse und auch andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen, wie etwa auf Werkverträgen beruhende Beratungstätigkeiten oder Ähnliches, erfasst. Andererseits wird dadurch außerdem die Umgehung der Bestimmungen über die Folgebeschäftigung, etwa durch Zwischenschaltung einer Kapitalgesellschaft oder sonstige rechtliche Konstruktionen, die eine Mediatisierung der Tätigkeit für den Rechtsträger bewirken, ausgeschlossen. Darüber hinaus ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn ihre Befolgung im Verhältnis zu dem durch § 10 Abs. 5 geschütztem Interesse zu einer unbilligen Erschwerung des Werdeganges der Bediensteten führt. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse der Aufrechterhaltung des

Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben der Bediensteten (die dazu ergangene Rechtsprechung wird hier als Orientierungspunkt dienen) und dem Interesse der Bediensteten am beruflichen Fortkommen vorzunehmen. Schlägt diese Abwägung zu Gunsten der Bediensteten aus, sind die Beschränkungen für Folgebeschäftigungen nicht anzuwenden. Ferner ist die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ausgeschlossen, wenn der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Dienstbezug das Gehalt der Gehaltsstufe 16 der Gehaltsklasse 5 gemäß § 67 Abs. 3 NÖ LBG, LGBl. 2100, nicht übersteigt. § 10 Abs. 6 schließt die Anwendbarkeit der Beschäftigungsbeschränkungen außerdem dann aus, wenn das Land den Bediensteten einen wichtigen Grund gibt, das Dienstverhältnis durch Kündigung oder vorzeitige Auflösung zu beenden. Dies wird etwa dann der Fall sein, wenn es im Falle von Mobbing unterlassen wird, entsprechend Abhilfe zu schaffen. Bei Zuwiderhandeln ist dem Land von den Bediensteten der dadurch erlittenen Schaden pauschal in der Höhe des Dreifachen des zuletzt gebührenden Dienstbezuges zu ersetzen. Eine solche Bestimmung macht die Feststellung des konkreten Schadenseintritts und der Schadenshöhe entbehrlich. Bereits die potentielle Eignung einer Folgebeschäftigung, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen, löst daher diesen pauschalen Schadenersatz aus. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens oder eines Anspruchs auf Erfüllung, also der Einhaltung der Bestimmungen des § 10 Abs. 5 und 6, ist dabei jedoch ausgeschlossen. § 10 Abs. 5 und 6 ist auch auf pensionierte Vertragsbedienstete anzuwenden.

Zu Art. I Z. 2 und 3 (§ 13 Abs. 6):

Der GRECO-Evaluierungsbericht (siehe die Erläuterungen im Allgemeinen Teil) führt weiters aus, dass öffentlich Bedienstete nach den einschlägigen Dienstrechtvorschriften sowie gemäß § 78 StPO verpflichtet sind, gewisse korruptive Handlungen zu melden. Es gebe jedoch „keine speziellen Schutzmaßnahmen für sogenannte „whistle blower“, welche verhindern würden, dass diejenigen, die im guten Glauben Fälle anzeigen, Vergeltungsmaßnahmen fürchten müssen, welche insbesondere ihre Karriere betreffen.“ Der Bericht empfiehlt daher „die Einführung eines Schutzes für sogenannte „whistle blower“ für alle öffentlich Bediensteten, das heißt beamtete Bedienstete und Vertragsbedienstete“ (Empfehlung xvi.) Die gegenständliche Einführung des § 13 Abs. 6 soll nach dem Vorbild des Bundes (BGBl. I Nr. 140/2011) in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECO Evaluierungsberichts einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte „whistle blower“) schaffen. Da es sich bei Korruption in der Regel

um ein so genanntes „opferloses Verbrechen“ handelt, es also in den seltensten Fällen ein physisches Opfer gibt, sondern vielmehr die Allgemeinheit unter den Folgen korruptiven Verhaltens zu leiden hat, sind Dienstgeber und Strafverfolgungsbehörden in ihrem Bemühen um Aufklärung und Verfolgung von korrupten Handlungen verstärkt auf Hinweise von Personen angewiesen, die solche in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar selbst erleben oder erlebt haben. Um zu verhindern, dass potentielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber davor zurückschrecken, bei Wahrnehmung korruptiver Handlungen eine entsprechende Meldung an den Dienstgeber zu erstatten, soll ein wirksamer Rechtsschutz vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung einer Meldung geschaffen werden. In systematischer Hinsicht ist dieser Schutz wie das Benachteiligungsverbot gemäß § 7a NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, konzipiert. Die verfahrensgesetzlich geschützten Rechte jener Personen, die von einem solchen Hinweis – als Beschuldigte im weiteren Sinne – betroffen sind, werden dadurch keinesfalls berührt oder geschmälert.

Eine Abgrenzung jener strafrechtlich relevanten Handlungen, welche als Korruption betrachtet werden, hat der Bundesgesetzgeber bereits mit dem in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, kodifizierten Zuständigkeitskatalog des genannten Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) geschaffen. Nur die Meldung solcher strafbarer Handlungen ist vom Schutzbereich des § 13 Abs. 6 erfasst. Der Rechtsschutz setzt weiters – in enger Ahnlehnung an Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens gegen Korruption, BGBl. III Nr. 155/2006 – das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen voraus: Der Meldung hat ein „begründeter Verdacht“ zu Grunde zu liegen und sie hat „in gutem Glauben“ zu erfolgen. „Guter Glaube“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die meldenden Bediensteten, die von ihnen gemeldeten Tatsachen aus wahrscheinlichen Gründen als korrekt erachten konnten. Bereits leichte Fahrlässigkeit, beispielsweise das substanzlose „Anpatzen“ oder „Vernadern“ von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in einem Ausschreibungsverfahren, schließt daher die Redlichkeit und damit den Schutz des § 13 Abs. 6 aus. Das Ausmaß des Rechtsschutzes wird in Anlehnung an § 7a NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, definiert, welcher Bedienstete vor Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz schützt. Die vorliegende Neuregelung bewirkt damit in erster Linie den Schutz vor motivmäßig verpönten Maßnahmen wie einer Entlassung oder Kündigung, Herabstufung oder einer anderen Zwangsmaßnahme.

Dienstrechtlichen Maßnahmen, die lediglich im Rahmen der Konkretisierung von Dienstpflichten (§ 10) vorgenommen werden (wie z.B. das Heranziehen des Vertragsbediensteten zu den in seinen Aufgabenkreis fallenden Dienstleistungen bei allen

Dienststellen des Landes oder eine Versetzung), stehen diese Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen nicht entgegen.

Zu Art. I Z. 4 (§ 14g Abs. 2):

Klarer als bisher soll zum Ausdruck gebracht werden, dass im Bereich von Betrieben in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes dem Landesgesetzgeber aus verfassungsrechtlichen Gründen keine Regelungskompetenz zukommt.

Zu Z. 5 (§ 39 Abs. 5):

Bisher gebührte Landesbediensteten auch dann eine jährliche Studienbeihilfe, wenn eine Kinderzulage oder ähnliche Leistung für das Kind durch die Ehegatten oder die eingetragenen Partner aus dem Dienstverhältnis zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft bezogen wurde. Eine Studienbeihilfe gebührte nicht, wenn den Ehegatten oder eingetragenen Partnern auch eine Studienbeihilfe gewährt wurde. Es soll nun eine Klarstellung erfolgen, dass Landesbedienstete auch dann eine Studienbeihilfe beziehen können, wenn eine andere Person (z.B. der nicht verheiratete oder verpartnerte andere Elternteil) die Kinderzulage bezieht. In diesem Fall sind für die Gebühung der Studienbeihilfe durch die Landesbediensteten auch die inhaltlichen Voraussetzungen für die Gebühung einer Kinderzulage gemäß § 34 zu erfüllen.

Zu Art. I Z. 6 (§ 58 Abs. 1):

Vertragsbediensteten, die für die vereinbarte Tätigkeit gesundheitlich nicht mehr geeignet sind, jedoch zumutbare Aufgaben im Rahmen der Landesverwaltung erfüllen können, ist bislang von Amtswegen eine solche Aufgabe anzubieten. Voraussetzung dafür ist die amtswegige Erhebung des Gesundheitszustandes und die damit einhergehende Feststellung des allenfalls verbliebenen Leistungskalküls der vom Anwendungsbereich des § 58 LVBG betroffenen Vertragsbediensteten durch die Einholung von entsprechenden (fach-) ärztlichen Gutachten.

Auf Grund der Rechtslage war bisher die Einholung von (kostenintensiven) Gutachten in jedem einzelnen theoretischen Anwendungsfall des § 58 LVBG vorgesehen. Dies führte zu dem Ergebnis, dass auch in jenen Fällen, wo offenkundig kein entsprechendes

Leistungskalkül mehr für eine andere zumutbare Aufgabe vorhanden war, Erhebungsschritte zu setzen waren.

Dem Umstand, dass die einzelnen Vertragsbediensteten in Kenntnis ihres Gesundheitszustandes es besser als die Dienstbehörde beurteilen können, ob in ihrem Fall ein Gutachten sinnvoller Weise eingeholt werden sollte, soll nunmehr durch die Antragsbedürftigkeit Rechnung getragen werden.

Zu Art. I Z. 7 und 8 (§ 71 Abs. 3 und 11):

Im Rahmen der 45. LVBG-Novelle, LGBl. 2300-47, wurde das Ausmaß des Anspruches auf Erholungsurlaub mit entsprechenden Übergangsbestimmungen neu geregelt. Die gegenständlichen Änderungsanordnungen sollen diesem Umstand auch hinsichtlich der Begleitregelung in § 71 Abs. 3 Rechnung tragen.

Zu Art. I Z. 9 (§ 72 Z. 9):

Mit der Richtlinie 2011/51/EU des Europäischen Parlaments und des Rates der EU wurde inhaltlich eine Änderung der bereits in den NÖ Landesdienstrechten umgesetzten Richtlinie 2003/109/EU (Richtlinie betreffend die langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen) dahingehend vorgenommen, als der Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/109/EU auch auf Personen, die internationalen Schutz genießen, ausgeweitet wurde.

Zu Art. II

Dieser Artikel regelt das In-Kraft-Treten der einzelnen Bestimmungen.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung
Dr. P r ö I I
Landeshauptmann

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung