

SYNOPSIS

zum Entwurf einer Änderung

des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420, (3. GVBG-Novelle 2012)

Neben dem Bürgerbegutachtungsverfahren wurden nachstehende Stellen zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens eingeladen:

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
2. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
3. Wirtschaftskammer Niederösterreich
4. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
5. Volksanwaltschaft
6. Rechtsanwaltskammer Niederösterreich
7. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
8. Österreichischen Gemeindebund
9. Österreichischen Städtebund - Landesgruppe NÖ
10. Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich
11. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich ,
12. Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe NÖ
13. Abteilung Landesamtsdirektion, Verfassungsdienst
14. Abteilung Finanzen
15. Abteilung Personalangelegenheiten A
16. NÖ Gleichbehandlungskommission
17. ARGE Stadtamtsdirektoren
18. Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten (FLGÖ) Landesgruppe Niederösterreich

Ferner wurde der Entwurf über eine Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 dem NÖ Landtagsklub der Österreichischen Volkspartei, dem Klub der Sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten Niederösterreichs, dem Grünen Klub im Niederösterreichischen Landtag und dem Freiheitlichen Klub im NÖ Landtag zur Kenntnis übermittelt.

Von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst, der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich und der NÖ Gleichbehandlungskommission wurden zur beabsichtigten Novelle Stellungnahmen abgegeben.

Vom Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich und von der Arbeitsgemeinschaft der Stadtamtsdirektoren Niederösterreichs wurde bekannt gegeben, dass gegen die beabsichtigte Novelle keine Bedenken bestehen.

Vom Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter wurde mitgeteilt, dass zum Gesetzesentwurf keine Stellungnahme abgegeben wird.

Im Zuge der Bürgerbegutachtung wurden ebenfalls keine Stellungnahmen abgegeben.

Die Stellungnahmen sind im Folgenden dargestellt:

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Zu dem mit Schreiben vom 17. Oktober 2012 übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (3. GVBG-Novelle 2012) dürfen wir Ihnen mitteilen, dass aus unserer Sicht gegen die beabsichtigten Änderungen keine Einwände bestehen.

Es fällt jedoch auf, dass im vorliegenden Entwurf – im Gegensatz zu der ebenfalls zur Begutachtung übermittelten Änderung der Gemeindebeamtendienstordnung 1976– ein Verweis auf das Bundesgesetz über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung enthalten ist.

Weiters wäre die Nummerierung im Allgemeinen Teil der Erläuterungen auf Seite 1 richtig zu stellen.

Anmerkung:

Das Bundesgesetz über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung ist – im Gegensatz zum GVBG – in der Verweisungsbestimmung der GBDO bereits enthalten.

Die Nummerierung wird im Motivenbericht entsprechend korrigiert.

Rechtsanwaltskammer Niederösterreich:

Die Rechtsanwaltskammer Niederösterreich begrüßt, dass mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf nunmehr die Empfehlungen des Evaluierungsberichtes der 3. Evaluierungsrunde der Group of States against corruption (GRECO) umgesetzt werden sollen.

Aufgrund des auch in der öffentlichen Wahrnehmung viel beachteten Thema Korruption wird das Einfügen der Wortgruppe „und mit vollster Unparteilichkeit“ in § 4 Abs 1 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 ebenso begrüßt wie die Neuformulierungen des Abs 5 und 6 desselben Paragraphen.

In diesem § 4 Abs 5 und 6 wird im Wesentlichen eine in der Privatwirtschaft weithin bekannte „Konkurrenzklausel“ normiert, welche einerseits sehr restriktive Regelungen für den Fall eines Wechsels eines Vertragsbediensteten in die Privatwirtschaft beinhaltet, andererseits in Abs 6 einen doch großen Ermessensspielraum für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit eines solchen Wechsels bzw Ausnahmen für die Nichtanwendung des Abs 5 vorsieht.

Grundsätzlich entspricht § 4 Abs 5 der Intention des Gesetzgebers eine „cooling off period“ einzuführen, um die Unparteilichkeit von Verwaltungsbediensteten sicherzustellen und möglichen Missbrauch zu verhindern.

Die Rechtsanwaltskammer Niederösterreich geht wohl davon aus, dass wie in der englischen Originalstellungnahme festgehalten als „Federal Employees“ sowohl Beamte als auch Vertragsbedienstete gleichermaßen zu verstehen sind.

Da die gegenständliche Regelung im Wesentlichen der Regelungen für Konkurrenzklauseln privatrechtliche Dienstverhältnisse entspricht, werden seitens der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich keine inhaltlichen Bedenken geäußert, jedoch angemerkt, dass die Regelungen der Nichtanwendung des Abs 5 einen großen Ermessens- bzw Auslegungsspielraum zur Frage eröffnen, ob das Fortkommen des Dienstnehmers tatsächlich unbillig erschwert wird.

Letztlich könnte auch durch Einräumung eines richterlichen Mäßigungsrechts Härtefällen Rechnung getragen werden.

Aus Sicht der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich ist auch aufgrund der derzeit in der Öffentlichkeit diskutierten Fälle der Wechsel von Vertragsbediensteten zu Arbeitgebern, auf welche dienstliche Entscheidungen der Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten oder haben konnten, zu sanktionieren.

Zu bedenken ist jedoch die Tatsache, dass mit der geplanten Formulierung „Tätigkeit“, wie in den Erläuterungen angemerkt, sämtliche unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse sowie andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen – wie etwa Werkverträge oder ähnliches – erfasst sind.

Einerseits wird dadurch – wie angemerkt – die Möglichkeit der Umgehung der Bestimmungen hintangehalten, andererseits jedoch in vielen Fällen an sich unbedenkliche Arbeitsplatzwechsel vom Regelungstatbestand erfasst und sanktioniert, was einem de facto Beschäftigungsverbot für sechs Monate nahekommt.

Besonderes Augenmerk darf beim vorgelegten Gesetzesentwurf auf den neu eingeführten § 6c gelegt werden, welcher als Schutzmaßnahme für „whistle blower“ gedacht sein soll.

Die Rechtsanwaltskammer Niederösterreich begrüßt die Einführung von Schutzmaßnahmen für „whistle blower“, welche essentieller Bestandteil jeglicher compliance-Ordnung sein müssen.

Aufgrund der Verpflichtung von öffentlichen Bediensteten, korruptive Handlungen zu melden, ist es unumgänglich, gesetzmäßig handelnde Beamte bzw Vertragsbedienstete vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung ihrer Meldung zu schützen.

Aufgrund der vorgelegten geplanten Bestimmungen des § 6c darf jedoch bezweifelt werden, ob dieser Schutz umfassend genug ist, um die beabsichtigte Meldung von gesetzwidrigen Handlungen ohne mögliche dienstrechtliche Konsequenzen zu garantieren.

Aufgrund der vorliegenden Bestimmungen kann nicht verhindert werden, dass „whistle blower“, die Missstände aufzeigen, vor dienstrechtlichen Konsequenzen bzw Maßnahmen betroffen werden; dies allein schon deshalb, da die Meldung, welche einen begründeten Verdacht beinhalten muss, im guten Glauben **im Dienstwege** einzubringen ist. Auch hier könnte durch Schaffung einer unabhängigen Stelle ähnlich jener der Korruptionsstaatsanwaltschaft, die Unabhängigkeit der Beurteilung der getätigten Meldung, insbesondere das Ausbleiben von Konsequenzen dienstrechtlicher Natur, garantiert werden.

Selbstverständlich darf die Regelung nicht dazu führen, dass diese zu einem „substanziellen Vernachlässigen oder Anpatzen“ führt, was jedoch durch die bestehenden Regelungen gewährleistet erscheint.

Aus Sicht der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich ist im Hinblick auf die Korruptionsbekämpfung und Korruptionsprävention der Schutz von sogenannten „whistle blowern“ unerlässlich.

Anmerkung:

Die vorgesehenen Änderungen folgen den für Landesbeamte beabsichtigten Regelungen.

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird gemäß § 12 Abs. 7 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 zu den oben genannten Entwürfen nachstehende Stellungnahme abgegeben:

In Gesetzesentwürfen werden regelmäßig Aussagen über die Auswirkungen des Gesetzesentwurfes auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses getroffen; so auch in den oben angeführten dienst- und besoldungsrechtlichen Gesetzen. Die Erläuterungen zu den obigen Gesetzes-Entwürfen enthalten hingegen keinen Hinweis darauf, dass Überlegungen zu möglichen unterschiedlichen Auswirkungen auf weibliche und männliche Bedienstete und Überlegungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern angestellt worden wären.

Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 9.März 2004 dazu bekannt, Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung umzusetzen. Strukturen sind im

Sinne der Chancengleichheit derart zu gestalten, dass langfristig eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird. Die Strategie von Gender Mainstreaming zielt darauf ab, bei allen politischen Vorhaben, Planungen und Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern mit einzubeziehen und zu berücksichtigen.

Bei legislativen Werken ist es somit wichtig, eventuelle Auswirkungen gesetzlicher Vorhaben auf Frauen und Männer, auf weibliche und männliche Bedienstete zu erkennen und sichtbar zu machen.

Die geschlechteradäquate Formulierung personenbezogener Begriffe in den Erläuterungen wird begrüßt.

In den Gesetzesentwürfen werden jedoch personenbezogene Bezeichnungen beinahe ausschließlich in männlicher Form verwendet (der Vertragsbedienstete, der Dienststellenleiter).

Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiger Baustein in der Gender Mainstreaming-Strategie und trägt bei zur weiteren Umsetzung auch faktischer Gleichstellung von Frauen und Männern.

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher folgendes angeregt:

- Bei Änderungen des Dienst- und Besoldungsrechts für DienstnehmerInnen von Gemeinde mögen die Überlegungen zu eventuell unterschiedlichen Auswirkungen auf weibliche und männliche Bedienstete in den Erläuterungen dargelegt werden.
- Es wird die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache angeregt.

Anmerkung:

Eine sprachliche Gleichbehandlung wäre nur dann möglich und sinnvoll, wenn die gesamte Rechtsvorschrift neu erlassen wird. Die Auswirkungen der vorgesehenen Regelungen auf die Geschlechter konnte aus Zeitgründen nicht geprüft und dargestellt werden.