

9.11.2004

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 11.11.2004

Ltg.-**332/A-1/19-2004**

R- u. V-Ausschuss

ANTRAG

der Abgeordneten Dr. Michalitsch, Weninger, Friewald, Mag. Motz, Mag. Schneeberger, Mag. Renner, DI Toms, Mag. Wilfing und Herzig

betreffend **Erlassung eines NÖ Personalüberlassungsgesetzes (NÖ PÜG)**

Sowohl das **Land Niederösterreich** als auch die **NÖ Gemeinden** sind regelmäßig mit der Aufgabe konfrontiert, eine im dienstlichen Interesse liegende **Überlassung eigener Dienstnehmer an Dritte** zu ermöglichen. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften sind auf diese Aufgabe jedoch nicht ausreichend ausgerichtet, weshalb in der Vergangenheit Einzelfalllösungen gefunden wurden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf soll sowohl dem Land Niederösterreich als auch den NÖ Gemeinden eine **allgemeine Rechtsgrundlage** für die dauernde oder vorübergehende Überlassung eigener Bediensteter an Dritte bieten.

Als wesentliche Instrumente werden geregelt:

- eine vertragliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und dem Dritten sowie
- eine daran anknüpfende Überlassung in Form einer Weisung an die zu überlassenden Bediensteten unter Wahrung deren Rechte und Pflichten.

Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt nur eine rechtliche Grundlage für zukünftige Personalüberlassungen dar. Die Entscheidung über zukünftige Überlassungen nach diesem Gesetz steht jedem Dienstgeber frei.

Finanzielle Auswirkungen kommen daher weder für den Bund noch für das Land oder die Gemeinden in Betracht.

Soweit zukünftig von der Möglichkeit der Überlassung Gebrauch gemacht wird, hängen die finanziellen Auswirkungen von der vertraglichen Gestaltung zwischen Dienstgeber und dem Dritten ab. Das Gesetz sieht die (in der Regel wahrzunehmende) Möglichkeit vor, eine

kostendeckende Refundierung einschließlich eines Beitrages zur Deckung des Pensionsaufwandes für überlassene Beamte zu vereinbaren.

Zu § 1:

Der persönliche Anwendungsbereich umfasst die Beamten und Vertragsbediensteten des Landes und der NÖ Gemeinden. Diese können an andere Rechtsträger überlassen werden. Zur Klarstellung soll das Beispiel einer Überlassung an einen niederösterreichischen Gemeindeverband ausdrücklich angeführt werden.

In der Vergangenheit geschaffene Sondergesetze (siehe z.B. die in LGBl. 9441 und 9442 geregelten Krankenanstaltenverbände) sollen unberührt bleiben. (Zukünftige Sondergesetze sind nicht mehr rechtlich notwendig aber freilich weiterhin möglich.)

Zu § 2:

Als handelnde Personen in der Personalüberlassung kommen neben dem Land Niederösterreich und den NÖ Gemeinden als Dienstgeber und deren Bediensteten einerseits juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, wie z.B. Kammern, Genossenschaften, Gemeindeverbände, Vereine, Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, sowie Personengesellschaften des Handelsrechts andererseits in Frage. Diese vom Dienstgeber verschiedenen Rechtsträger werden als Vertragspartner des Dienstgebers zusammenfassend als „Dritte“ bezeichnet.

Erst durch eine aufgrund eines Vertrages erfolgte Überlassung wird der Dienstgeber zum Überlasser und der Dritte zum Beschäftigter. Diese Begriffe orientieren sich an dem für den Bereich der Privatwirtschaft geltenden Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl.Nr. 196/1988 (AÜG).

Zu § 3:

Die grundsätzliche Unübertragbarkeit der Diensthoheit ergibt sich aus Art. 21 Abs. 3 B-VG. Insoweit hat Abs. 1 nur klarstellende Bedeutung.

Der Grundsatz des Art. 21 Abs. 3 B-VG verbietet der Rechtsprechung des VfGH zufolge jedoch keineswegs, dass die Ausübung bestimmter diensthoheitlicher Angelegenheiten an

Organe eines Dritten übertragen werden, solange dies in weisungsgebundener Unterordnung unter das von Verfassungs wegen dazu berufene Organ geschieht. Abs. 2 stellt daher klar, dass die – im Vertrag konkret zu bezeichnenden – Organe des Dritten bei Wahrnehmung allfällig übertragener diensthoheitlicher Aufgaben keine andere Stellung haben, als der vor der Überlassung für den Bediensteten zuständig gewesene Vorgesetzte. Damit sollen z.B. die Genehmigung von Erholungsurlaub oder Pflegefreistellung durch den Beschäftigten im Weisungsweg ermöglicht werden. Eine Übertragung behördlicher Befugnisse (z.B. Bescheiderlassung) an den Beschäftigten ist hingegen nur auf gesetzlichem Weg möglich.

Zu Abs. 3:

Im Gegensatz zur Diensthoheit kann das fachliche Weisungsrecht sowie die Fachaufsicht ohne verfassungsrechtliche Bedenken an Dritte zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden.

Zu § 4:

Nach dieser Bestimmung ist über die wesentlichen Rahmenbedingungen einer Überlassung eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten zu treffen. Diese Vereinbarung soll zumindest eine Aussage über Zweck und Dauer der Überlassung enthalten sowie das in diensthoheitlichen Angelegenheiten weisungsgebundene oberste Organ des Dritten als Beschäftigten bezeichnen. Darüber hinaus wird es regelmäßig zweckmäßig sein, die Refundierung der Personalkosten einer Regelung zu unterziehen.

Zu § 5:

Liegt eine den gesetzlichen Mindestanforderungen genügende vertragliche Vereinbarung gemäß § 4 vor, kann der Dienstgeber die Überlassung, die rechtlich eine Weisung darstellt, verfügen. Aus dem Weisungscharakter der Überlassung ergibt sich auch die jederzeitige Widerrufbarkeit der Überlassung, die allenfalls zivilrechtliche Folgen gegenüber dem Dritten nach sich ziehen kann.

Zu Abs. 2:

Eine örtliche Verlegung des Arbeitsplatzes durch Überlassung über den Verwaltungsbereich des Dienstgebers hinaus soll von der Zustimmung der betroffenen Bediensteten abhängen.

Abs. 3 stellt die Wahrung der Rechte und Pflichten der überlassenen Bediensteten sicher.

Zu Abs. 4:

Erfahrungsgemäß kann es zu zusätzlichen Zuwendungen des Beschäftigers an den überlassenen Bediensteten kommen. Es soll klargestellt sein, dass derartige Zuwendungen keine Ansprüche gegenüber dem Überlasser begründen.

Zu §§ 6 und 8:

§ 6 stellt eine Umsetzung der einschlägigen Richtlinie über Leiharbeitsverhältnisse dar und entspricht weitgehend § 6 des AÜG.

Inhaltlich kommt auf überlassene Bedienstete des Landes und der Gemeinden, soweit sie beim Beschäftiger nicht in Betrieben im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften beschäftigt sind, das NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998, zur Anwendung. Für den Arbeitnehmerschutz in Betrieben gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

Zu § 7:

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich § 7 Abs. 1 AÜG, der gemäß § 1 Abs. 2 Z. 1 AÜG nicht auf Überlassungen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes anwendbar ist. Dadurch soll klar gestellt werden, dass eine Überlassung zu keiner haftungsrechtlichen Schlechterstellung überlassener Landes- und Gemeindebediensteter führt.

Zu § 9:

Überlassungen von Gemeindebediensteten fallen in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden.

Die Gefertigten stellen daher den

A n t r a g:

Der Hohe Landtag wolle beschließen:

1. Der beiliegende Gesetzesentwurf betreffend Erlassung eines NÖ Personalüberlassungsgesetzes (NÖ PÜG) wird genehmigt.
2. Die NÖ Landesregierung wird aufgefordert, das zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses Erforderliche zu veranlassen.

Der Herr Präsident wird ersucht, diesen Antrag dem RECHTS- und VERFASSUNGS-AUSSCHUSS zur Vorberatung zuzuweisen.