

Synopse
zum NÖ Landesbedienstetengesetz (NÖ LBG)

Eingehende Stellungnahmen:

1. Bundeskanzleramt Österreich
2. Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst
3. Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich
4. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ
5. Landwirtschaftskammer Niederösterreich
6. Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich

1. Allgemeine Stellungnahmen:

- **Abteilung Landesamtsdirektion / Verfassungsdienst:**

Da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden, bestehen gegen die Änderung der im Betreff genannten Landesgesetze aus unserer Sicht keine Einwände.

- **Gemeindevertreterverband der Volkspartei Niederösterreich:**

Unser Verband bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Entwürfe und gibt gleichzeitig bekannt, dass gegen die in Aussicht genommenen Änderungen keine Bedenken bestehen.

- **Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ:**

Zu den oben genannten Begutachtungsentwürfen wird seitens unseres Verbandes keine Stellungnahme abgegeben.

- **Landwirtschaftskammer Niederösterreich:**

Die NÖ Landes-Landwirtschaftskammer erhebt gegen die Änderung der obigen Landesgesetze keinen Einwand.

- **Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich:**

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.

Das NÖ Landes-Bedienstetengesetz, NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz und die Dienstpragmatik der Landesbeamten sind umfassende Gesetzeswerke, die eine Fülle personenbezogener Begriffe enthalten; diese Begriffe sind sowohl im Gesetzestext als auch in den Erläuterungen grundsätzlich männlich formuliert.

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. Neben der sprachlichen Gleichstellung ist es bei legislativen Werken somit wichtig, eventuelle Auswirkungen gesetzlicher Vorhaben auf Frauen und Männer, auf weibliche und männliche Bedienstete zu erkennen und sichtbar zu machen.

Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wird daher folgendes angeregt:

- Bei Änderungen des Dienst- und Besoldungsrechts für DienstnehmerInnen des Landes mögen die Überlegungen zu eventuell unterschiedlichen Auswirkungen auf weibliche und männliche Bedienstete in den Erläuterungen dargelegt werden.
- Zumindest die Erläuterungen sollen geschlechtergerecht formuliert werden.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Änderungsvorschlägen:

Zu Z. 1 (Inhaltsverzeichnis) und Z. 6 (§ 54):

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu 1 (Inhaltsverzeichnis) und Z 3 (§ 54):

Mangels Ausführungen in den Erläuterungen sind die Anwendungsfälle der sonstigen Dienstfreistellung nach § 54 NÖ LBG sowie die Folgen ihres Wegfalls nicht festzumachen. Dies ist insofern von Bedeutung, als nicht ersichtlich ist, ob Übergangsbestimmungen notwendig wären oder gar eine Regelungslücke dadurch entstünde.

Als Anwendungsfälle wären zB Sachverhalte wie jene zu nennen, die mit der Allgemeinen Dienstfreistellung (gegen Refundierung) nach § 29h VBG vergleichbar sind.

Ebenfalls unklar ist zB, ob nicht Auslandseinsätze oder verpflichtende Milizübungen – mangels dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (ASPG 1991) nachempfundener Bestimmungen bezüglich der dienstrechtlichen Folgen der Einberufung bzw. Zuweisung zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst in den Dienstrechten des Landes

Niederösterreich (hier: NÖ LBG) – auch unter die entfallende sonstige Dienstfreistellung nach § 54 NÖ LBG subsumierbar wären.

Aus diesem Grund wird angeregt, mit der gegenständlichen Novelle auch entsprechende Regelungen im Gesetz vorzusehen (vgl. zB §§ 13 Abs. 3, § 21 Abs. 1 Z 7 und § 42 Abs. 4 der Wiener Vertragsbedienstetenordnung 1995), um Rechtssicherheit für die Betroffenen zu schaffen.

Zu Z. 2 (Inhaltsverzeichnis) und Z. 7 (§ 61):

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu 2 (Inhaltsverzeichnis) und Z 4 (§ 61):

Bei den außerordentlichen Bezügen handelt es sich um „außerordentliche (Hinterbliebenen-)Pensionen“, deren Gewährung unter bestimmten, im Gesetz genannten Voraussetzungen im freien Ermessen der Landesregierung liegt. Beim Wegfall dieser Bezüge sind der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz und insbesondere der daraus abgeleitete Vertrauensschutz zu beachten.

1. Es fällt im Prinzip in den politischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern (zB VfSlg. 16.923/2003, 17.254/2004 mwN). Die Aufhebung oder Abänderung von Rechten, die der Gesetzgeber zunächst eingeräumt hat, muss allerdings sachlich begründbar sein. Daher verletzt ein Gesetz den Gleichheitssatz, wenn ein Eingriff „plötzlich“ und „intensiv“ (VfSlg. 18.010/2006) erfolgt. Der VfGH hat etwa in VfSlg. 17.254/2004 (Notarversicherung) ausgeführt, dass zB Leistungskürzungen umso stärker ins Gewicht fallen, je näher die Betroffenen dem Pensionsalter stehen, sodass mit zunehmender Intensität des Eingriffs entsprechend längere Übergangszeiträume vorzusehen sind. Die Intensität des Eingriffs ist stets mit dem Gewicht der den Eingriff tragenden öffentlichen Interessen (VfSlg. 16.764/2002, 17.254/2004) abzuwägen: So wurde zB die Pensionskürzung von mindestens 10% bei Versetzung von Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit im Durchschnitt 10 Jahre vor dem Regelpensionsalter als auf Grund „relativ geringer Intensität der Kürzung“ durch das Ziel der Heranführung des tatsächlichen Pensionsalters an das Regelpensionsalter und durch die geringeren Beitragseinnahmen sachlich gerechtfertigt angesehen (VfSlg. 15.269/1998). Als öffentliche Interessen wurden auch Ziele der Budgetkonsolidierung und Lösung der langfristigen Finanzierungsprobleme der österreichischen Alterssicherungssysteme ausjudiziert.

2. Dem Vertrauensschutz kommt gerade im Pensionsrecht besondere Bedeutung zu. Bei der Änderung von Regelungen, die Pensionen betreffen, ist nämlich zu beachten, dass sich die in Betracht kommenden Personen schon während ihres Erwerbslebens im Vertrauen darauf eingerichtet haben, später eine am Erwerbseinkommen orientierte Pensionsleistung zu beziehen. Eine Missachtung dieses Vertrauens durch plötzliche, die (künftige) Lebensführung direkt treffende Maßnahme des Gesetzgebers wiegt bei Pensionsbeziehern besonders schwer, weil es diesem Personenkreis meist nicht mehr möglich ist, sich im Nachhinein auf geänderte Umstände einzustellen. Dabei unterscheidet der Verfassungsgerichtshof zwischen pensionsnahen und pensionsfernen Jahrgängen (VfSlg. 12.568/1990). Daher ist die Dauer der Übergangszeiträume an der Intensität des Eingriffs zu orientieren.

3. Folglich wäre auf adäquate Übergangsbestimmungen besonderes Augenmerk zu legen.

Zu Artikel II (Artikel I tritt mit dem der Kundmachung nächstfolgenden Monatsersten in Kraft.):

- **Bundeskanzleramt Österreich:**

Zu Art. II:

Zu Z 1:

In Verbindung mit dem zu Art. I Z 1 bis 4 Gesagten sowie in Hinblick auf die pensionsrechtlichen Änderungen und trotz Z 17 (§ 169 Abs. 2 neuer Satz) erscheint ein Inkrafttreten mit dem der Kundmachung nächstfolgenden Monatsersten ohne Übergangsbestimmungen verfrüht.

Zu den Erläuterungen:

Es wird angeregt, die Erläuterungen um Ausführungen zu den oben dargelegten verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten zu ergänzen.