

Ltg.-494/G-4/1-2014

Betrifft

Vorlage der Landesregierung betreffend Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (2. GVBG-Novelle 2014).

B e r i c h t  
des  
KOMMUNAL-AUSSCHUSSES

Der Kommunal-Ausschuss hat in seinen Sitzungen am 16. Oktober 2014 und am 23. Oktober 2014 über die Vorlage der Landesregierung betreffend Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (2. GVBG-Novelle 2014) beraten und folgenden Beschluss gefasst:

Der Gesetzentwurf wird laut beiliegendem Antrag des Abgeordneten Ing. Rennhofer geändert und in der geänderten Fassung angenommen.

Begründung

Nach Vorbild der für Landesbedienstete vorgesehenen Bestimmungen sollen gesetzliche Regelungen über den Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten bei Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss der Ausbildung eingeführt werden.

Um ein Abwerben gut ausgebildeter Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zumindest teilweise entgegenzuwirken und um zu erreichen, dass sich die investierten Kosten auch zu einem Teil wieder amortisieren, wird eine Rückzahlungsverpflichtung der genannten Kosten normiert. Die Verwirklichung dieser Pflicht bewirkt die Überwälzung der bevorschussten Investitionen auf den nächsten Dienstgeber und dient damit dem Grundsatz der Kostenwahrheit.

Aus familienpolitischen Erwägungen soll Bediensteten mit Kindern im Vorschulalter die Beendigung des Dienstverhältnisses ohne diese finanzielle Belastung möglich sein.

Festzuhalten ist, dass die wirtschaftliche Freizügigkeit und die Möglichkeit über die eigene Arbeitskraft zu verfügen nicht über Gebühr eingeschränkt werden soll, weshalb die Dauer der Bindung an den Dienstgeber mit 5 Jahren nach Abschluss der Ausbildung begrenzt wird.

Die Aus- und Weiterbildungskosten müssen mindestens €2.500,-- betragen, damit die Verpflichtung zur Rückerstattung ausgelöst wird. Darunter gibt es keine Erstattungspflicht. Welche Kosten rückzuerstatten sind hängt davon ab, durch welche finanziellen Mittel die Aus- und Weiterbildung durch den Dienstgeber unterstützt wurde. Nicht unter den Begriff der Aus- und Weiterbildungskosten fallen die Kosten der (am Arbeitsmarkt unverwertbaren) Einschulung am Arbeitsplatz.

Mit Erkenntnis vom 30. März 2011, GZ: 2007/12/0066, hat sich der VwGH hinsichtlich der Frage, ob dieser Rückersatz abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses seit Abschluss der Ausbildungsmaßnahme zu aliquotieren ist, der stRspr des OGH angeschlossen. Nach dieser zur Bundesrechtslage ergangenen Rechtsprechung liegt der Zweck der Bestimmungen zum Ausbildungskostenrückersatz im Schutz des Bundes vor dem Verlust seiner finanziellen Investitionen. Daher müsse der Ersatz dieser Kosten jedenfalls reduziert werden, wenn der Bund von der Ausbildung der oder des Bediensteten profitieren könne, zumal ein Ausbildungskostenrückersatz jedenfalls nach fünf bzw. bei Pilotinnen und Piloten nach acht Jahren entfällt. Es soll daher eine explizite klarstellende Anordnung einer Aliquotierung des Rückersatzes entsprechend der dem Dienstverhältnis zurückgelegten Zeit getroffen werden. Mit dem Abstellen auf Kalendermonate soll der Verwaltungsökonomie dahingehend Rechnung getragen werden, als sich die zu ersetzenden Aus- und Weiterbildungskosten jeweils um ein Sechzigstel pro vollendetem Monat ab dem Abschluss der jeweiligen Aus- und Weiterbildung folgenden Monatsersten reduzieren. Klarstellend soll auch festgehalten werden, dass eine durch diese Aliquotierung des Rückersatzes bedingte Unterschreitung des Gesamtbetrages nach Abs. 1 von €2.500,- nicht zum Entfall der restlichen Aus- und Weiterbildungskosten führt.

Aus- und Weiterbildungen, die einen sachlichen Zusammenhang aufweisen oder denen ein Ausbildungsplan bzw. -programm zu Grunde liegt, sind als eine Aus- und

Weiterbildungsmaßnahme anzusehen. Dementsprechend sind die Kosten von Teilen solcher Maßnahmen zusammenzurechnen sowie das Ende des letzten Teiles als fristauslösend anzusehen.

Folgende Tatbestände, lösen die Rückzahlungsverpflichtung aus:

- a) Kündigung des Dienstverhältnisses infolge Verletzung von Dienstpflichten;
- b) unberechtigter vorzeitiger Austritt;
- c) Entlassung;
- d) Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft
- e) Abbruch ohne wichtigen Grund oder zu vertretende erfolglose Beendigung einer Ausbildung; wichtige Gründe die einen Abbruch rechtfertigen können insbesondere gesundheitliche, familiäre, dienstliche oder sonstige persönliche Gründe sein, die eine solche Schwere aufweisen, dass die Fortsetzung der Aus- und Weiterbildung unzumutbar ist.

Die Ersatzpflicht entfällt ex lege, wenn das Dienstverhältnis nach Ausbildungsende bzw. nach Absolvierung des letzten Moduls mindestens 5 Jahre aufrechterhalten wird. Zeiten des Mutter- oder Vaterschaftskarenzurlaubes sind auf diese Zeit voll anzurechnen. Sonstige Abwesenheitszeiten bleiben unberücksichtigt. Aufgrund der Härteklausele kann der Gemeinderat (Stadtsenat) von der Ersatzpflicht teilweise oder gänzlich Abstand genommen werden, wenn besonders berücksichtigungswürdige Umstände vorliegen, die die Rückzahlung als unbillige Härte erscheinen lassen, z.B. Krankheit/Unfall, familiäre oder sonstige persönliche Umstände, dienstliche Umstände, sofern die Rückzahlung unter diesen Umständen ausnahmsweise eine unbillige Härte darstellen würde.

Wird das Dienstverhältnis zum vermutlichen Zweck der Betreuung eines höchstens sechs Jahre alten Kindes beendet, soll die Ersatzpflicht entfallen.

Dem Bürgermeister soll aber in begründeten Einzelfällen das Recht zur Reduzierung des zu ersetzenden Betrages bis hin zu einem gänzlichen Absehen von der Rückerstattungsverpflichtung bereits vor Antritt der Aus- und Weiterbildung zukommen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens individuell bestehende (vertragliche) Verpflichtungen zum Rückersatz von den vorgesehenen Regelungen unberührt bleiben.

GARTNER  
Berichterstatter

BALBER  
Obmann