

SYNOPSIS

zum Entwurf einer Änderung

des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976, LGBl. 2420, (GVBG-Novelle 2020)

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

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst , Ballhausplatz 2, 1014 Wien
2. Landes-Landwirtschaftskammer , Wiener Straße 64, 3100 St. Pölten
3. Wirtschaftskammer Niederösterreich , Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten
4. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ , Windmühlgasse 28, 1060 Wien
5. Volksanwaltschaft, Singerstraße 17, 1015 Wien
6. Rechtsanwaltskammer Niederösterreich, Andreas-Hofer Straße 6, 3100 St. Pölten
7. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ,
Kundmanngasse 21, 1031 Wien
8. Österreichischer Gemeindebund , Löwelstraße 6, 1010 Wien
9. Datenschutzrat, Museumstraße 7, 1070 Wien
10. Österreichischer Städtebund - Landesgruppe NÖ , Rathaus, 3100 St. Pölten
11. NÖ Gemeindebund, Ferstlergasse 4, 3109 St. Pölten
12. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich,
Europaplatz 5/1, 3100 St. Pölten
13. Verband Freiheitlicher und Unabhängiger Gemeindevertreter Niederösterreichs,
Purkersdorfer Straße 38, 3100 St. Pölten
14. Yunion Niederösterreich, Karl-Waldbrunner-Platz 1/3, 1210 Wien
15. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
16. Abteilung Finanzen
17. Abteilung Personalangelegenheiten A
18. NÖ Gleichbehandlungskommission, Rennbahnstraße 29, Tor zum Landhaus 302,
3109 St. Pölten
19. ARGE Stadtamtsdirektoren, z.H. des Vorsitzenden Herrn StADir. Leopold Ott,
Kirchenplatz 82, 3040 Neulengbach
20. Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten (FLGÖ) Landesgruppe
Niederösterreich z.H. Herrn Landesobmann Mag. Dr. Martin Mittermayer,
Hauptstraße 37, 2344 Maria Enzersdorf

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

Vom NÖ Gemeindebund, von der Younion Niederösterreich und von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst wurde mitgeteilt, dass gegen die beabsichtigten Änderungen keine Einwände bestehen.

Vom Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter und der Wirtschaftskammer NÖ wurde mitgeteilt, dass zum Gesetzesentwurf keine Stellungnahme abgegeben wird.

Im Zuge der Bürgerbegutachtung wurden keine Stellungnahmen abgegeben.

Vom Bundesministerium Öffentlicher Dienst und Sport sowie vom Bundesministerium Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz, vom Österreichischen Städtebund, Landesgruppe NÖ und von der NÖ Gleichbehandlungskommission, wurden zur beabsichtigten Novelle Stellungnahmen abgegeben.

Die Stellungnahmen sind im Folgenden dargestellt:

Im Allgemeinen:

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

In den Gesetzesentwürfen und Erläuterungen werden personenbezogene Bezeichnungen ausschließlich in männlicher Form verwendet. Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 9. März 2004 dazu bekannt, Gender Mainstreaming als Leitziel der NÖ Landespolitik in allen Bereichen der Landesverwaltung umzusetzen. 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. Es wird daher die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache angeregt.

Anmerkung:

Nach den legislatischen Richtlinien müssen neue Rechtsvorschriften durchgehend geschlechtergerecht formuliert werden, eine Generalklausel ist dabei nicht zulässig.

Die geschlechtergerechte Formulierung umfasst nur neue Rechtsvorschriften, nicht aber die Novellierung bestehender Rechtsvorschriften. Im Zuge der Vorbegutachtung wurde von der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst angemerkt, dass die

Erläuterungen teilweise gegendert sind. Weiters wurde im Interesse der Einheitlichkeit und aufgrund der Tatsache, dass ein bestehendes Gesetz geändert werden soll, angeregt, die Erläuterungen nicht zu gendern. Von einer geschlechtergerechte Formulierung wurde deshalb im Begutachtungsverfahren abgesehen.

Zu den Erläuterungen:

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

In den Allgemeinen Erläuterungen der Gesetzesentwürfe wird bezüglich der Festbeschreibung des Benachteiligungsverbotens dezidiert auf die „im NÖ Gleichbehandlungsgesetz“ umgesetzte Richtlinie 2015/54/EU hingewiesen. Tatsächlich enthält aber das NÖ Gleichbehandlungsgesetz keine Umsetzung dieser Richtlinie. Die entsprechenden Bestimmungen wurden im NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 umgesetzt, sowie im § 44 Abs.9 NÖ Landesbedienstetengesetz, im § 13a NÖ Landarbeitsordnung 1973 sowie im § 3 NÖ Spitalsärztegesetz 1992. Die weiteren relevanten Gesetze (Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, Landes-Vertragsbedienstetengesetz) verweisen jeweils auf den § 44 Abs. 9 NÖ LBG.

Anmerkung:

Der Hinweis wird bei der Formulierung des Motivenberichts berücksichtigt.

Zum Gesetzesentwurf:

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1 lit. e):

Stellungnahme des Bundesministeriums Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz:

Hinsichtlich der Einholung von Auskünften gemäß § 9a Abs. 2 des Strafregistergesetzes 1968, BGBl. Nr. 277/1968, wird auf § 204 Abs. 7 und 8 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979, hingewiesen. Gemäß § 204 Abs. 8 BDG 1979 sind (nach § 204 Abs. 7 BDG 1979 eingeholte) Strafregisterauskünfte nach ihrer Überprüfung von der Dienstbehörde unverzüglich zu löschen. Weitgehend inhaltsgleiche Regelungen sehen auch § 3 Abs. 4 und 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86/1948, § 6 Abs. 5 des Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechts-

gesetzes, BGBl. Nr. 296/1985, sowie § 6 Abs. 5 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 302/1984, vor.

Es sollte daher für die nach § 2 Abs. 1 lit. e eingeholten Strafregisterauskünfte im Sinn der Grundsätze der Zweckbindung (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO) und der Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO) sowie des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (§ 1 Abs. 2 DSG) eine entsprechende Lösungsverpflichtung gesetzlich vorgesehen werden.

Anmerkung:

Der Anregung soll nachgekommen werden.

Zu Z. 2 (§ 6c Abs. 7):

Stellungnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission:

Der Änderungstext ist überdies, besonders bei der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU in schwer verständlicher Sprache gehalten. Nicht nur im Hinblick auf Art. 21 der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird empfohlen, die Änderungen auf ihre Lesbarkeit und Verständlichkeit zu überprüfen.

Anmerkung:

Vorbild war die Regelung für den Landesdienst. Diese Bestimmung ist mit der im Gesetzesentwurf vorgesehenen ident.

Stellungnahme des Bundesministeriums Öffentlicher Dienst und Sport:

Es darf auf die entsprechende Anregung in der Stellungnahme zu § 37 Abs. 6 der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 verwiesen werden.

Die Stellungnahme zu § 37 Abs. 6 GBDO lautet:

Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2004/38 EG gilt diese für die in den Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 im Einzelnen genannten Angelegenheiten im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Somit erstreckt sich ihr Geltungsbereich nicht nur auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (...)“ (Art. 2 Abs. 1 lit. b Richtlinie 2004/38 EG), sondern insbesondere auch auf „den Zugang zur Beschäftigung“ (Art. 2 Abs. 1 lit. a Richtlinie 2004/38 EG). Art. 2 Abs. 2 der

Richtlinie 2004/38 EG bringt klar zum Ausdruck, dass der Geltungsbereich dieser Richtlinie identisch mit demjenigen der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 ist. Es wird daher angeregt, im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung zu prüfen, ob von diesem nicht nur „Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer“ (vgl. § 7a NÖ Gleichbehandlungsgesetz) beziehungsweise „Gemeindebeamte“ (also gemäß § 1 Abs. 1 NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 „alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde [einschließlich der Städte mit eigenem Statut] stehenden Bediensteten“) erfasst sind, sondern auch Personen, die ein entsprechendes Dienstverhältnis anstreben, soweit diese von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen (vgl. auch Abschnitt 1 „Zugang zur Beschäftigung“ und dort insbesondere Art. 5 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011).

Auf Bundesebene wurde eine Regelung dieses Benachteiligungsverbots in § 2 UmsetzungsG-RL 2014/54/EU vorgenommen:

„Benachteiligungsverbot

§ 2. Bedienstete des Bundes, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. L 141 vom 27.05.2011 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2016/589 ABl. Nr. L 107 vom 22.04.2016 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 Verordnung (EU) 492/2011 und Art. 1 Richtlinie 2014/54/EU gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. **Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Bund anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.**“

Anmerkung:

Das Benachteiligungsverbot auf Personen, die ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband anstreben, auszuweiten, scheint deshalb nicht erforderlich, da dieser Personenkreis durch das im NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU ergangene Benachteiligungsverbot bereits erfasst sind.

Zu Z. 4 (§ 19a):

Stellungnahme des Österreichischen Städtebundes, Landesgruppen NÖ:

Zum mit Schreiben vom 24. Oktober 2019, Zl. IVW3-LG-1242002/045-2019, übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG-Novelle 2020) übermittelt die Landesgruppe Niederösterreich nachstehend die Stellungnahme der Stadtgemeinde Amstetten:

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist grundsätzlich zu begrüßen, da bisher nur der öffentliche Dienst ausgenommen war. Anzumerken ist jedoch, dass bei längeren Krankenständen vermehrt Urlaub nicht verbraucht wird. Dieser ist meist bezüglich des Verfalles zu konsumieren. Bei der Wiedereingliederungsteilzeit wird dieser natürlich auch auf das Beschäftigungsausmaß reduziert und sollte zeitnahe verbraucht werden. Diese Reduzierung verstehen Mitarbeiter meistens aber nicht.

Anmerkung:

Entsprechend dem Urteil des EuGH (vgl. C-486/08 Rs. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vom 22. 4. 2010) steht die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz ist aber auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Dieser Grundsatz kann hingegen nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde.