

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom über die Zuweisung von Landesbediensteten an Dritte
sowie über den Übergang von Betrieben auf das Land oder vom Land auf Dritte (Salzburger
Landesbediensteten- Zuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz – ZuBeG)

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Regelungsgegenstand
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Zuweisung
- § 4 Rechte und Pflichten der zugewiesenen Bediensteten
- § 5 Diensthoheit und Weisungsbefugnis
- § 6 Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Beschäftigter
- § 7 Betriebsübergang
- § 8 Dienstbehörde bzw Vertretung des Landes als Dienstgeber
- § 9 Umsetzungshinweis
- § 10 Inkrafttreten

Regelungsgegenstand

§ 1

(1) Dieses Gesetz regelt:

1. die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Zuweisung von Bediensteten des Landes an einen vom Dienstgeber verschiedenen Rechtsträger zur Dienstleistung;
2. die dienstrechtlichen Folgen des Übergangs eines Betriebes des Landes oder der Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung (SALK) auf einen anderen Inhaber oder von einem anderen Inhaber auf das Land oder die SALK.

(2) Durch dieses Gesetz wird das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz nicht berührt.

Begriffsbestimmungen

§ 2

Im Sinn dieses Gesetzes gelten als:

1. Landesbedienstete: Landesbeamtinnen und Landesbeamte gemäß § 1 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987 (L-BG) und Landesvertragsbedienstete gemäß § 1 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 (L-VBG);
2. Zuweisung: das Zurverfügungstellen von Landesbediensteten zur Dienstleistung an einen vom Dienstgeber verschiedenen Rechtsträger;
3. Beschäftiger: eine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts oder eine Personengesellschaft des Handelsrechts, die die zugewiesenen Landesbediensteten zur Dienstleistung einsetzt. Natürliche Personen können keine Beschäftiger im Sinn des Gesetzes sein;
4. Betrieb: ein Betrieb, ein Unternehmen oder ein Betriebs- oder Unternehmensteil im Sinn der Richtlinie 2001/23/EG (§ 9 Z 2);
5. Betriebsübergang: der Übergang eines Betriebes von einem Veräußerer auf einen Erwerber im Sinn von Art 1 der Richtlinie 2001/23/EG;
6. Erwerber: eine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts oder eine Personengesellschaft des Handelsrechts, die einen Betrieb übernimmt. Natürliche Personen können keine Erwerber im Sinn des Gesetzes sein;
7. Veräußerer: ein Rechtsträger, der einen Betrieb überträgt.

Zuweisung

§ 3

(1) Landesbedienstete können an einen Beschäftiger zur vorübergehenden oder dauernden Dienstleistung zugewiesen werden, wenn eine Zuweisung im Interesse des Landes oder der SALK liegt und

1. Aufgaben, die bisher vom Land oder von der SALK durch die von der Dienstzuweisung betroffenen Landesbediensteten zumindest zum Teil selbst besorgt werden, durch den Beschäftiger besorgt werden sollen;
2. ein Betrieb des Landes oder der SALK auf einen Erwerber übergeht (§ 7 Abs 4);
3. auf Grund der besonderen Qualifikation einer bzw eines Landesbediensteten die Tätigkeit von einem anderen Rechtsträger nachgefragt wird; oder

4. die von der Zuweisung betroffenen Landesbediensteten der Zuweisung schriftlich zustimmen.

(2) Die Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten ist mit Bescheid vorzunehmen.

Rechte und Pflichten der zugewiesenen Landesbediensteten

§ 4

(1) Durch die Zuweisung erfolgt keine Änderung der Rechte und Pflichten und der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der betroffenen Landesbediensteten. Diese haben insbesondere auch Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge (§ 71 L-BG, § 42 L-VBG) einschließlich der Sonderzahlungen durch das Land.

(2) Allfällige über die besoldungsrechtlichen Ansprüche (§§ 71 ff L-BG; §§ 42 ff L-VBG) hinausgehende Zuwendungen durch den Beschäftiger begründen keine Ansprüche der zugewiesenen Landesbediensteten gegenüber dem Land.

Diensthoeheit und Weisungsbefugnis

§ 5

(1) Die Diensthoeheit über die zugewiesenen Landesbediensteten steht der Landesregierung zu. Die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Beschäftigers sind bei der Besorgung der Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten an die Weisungen der Landesregierung gebunden. Bestimmungen über die Ausübung der Diensthoeheit einschließlich der zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Sanktionen sind in der Vereinbarung (§ 6) festzulegen.

(2) Während der Dauer der Zuweisung unterliegen die zugewiesenen Landesbediensteten den fachlichen und dienstlichen Anordnungen der zuständigen Organe des Beschäftigers.

Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Beschäftiger

§ 6

Über die Zuweisung ist zwischen dem Land und dem Beschäftiger eine vertragliche Vereinbarung zu treffen. Diese Vereinbarung hat insbesondere zu enthalten:

1. den Zweck und die Dauer der Zuweisung;

2. die Verpflichtung des Beschäftigers, während der Dauer der Zuweisung die Pflichten als Dienst- bzw Arbeitgeber nach den jeweils geltenden Bediensteten- bzw Arbeitnehmer-schutzbestimmungen wahrzunehmen;
3. das vom Beschäftiger an das Land zur Abdeckung des Personal- und Verwaltungsaufwandes zu leistende Entgelt;
4. Festlegungen über die Haftung des Beschäftigers für allenfalls das Land treffende Verpflichtungen nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, dem Organhaftpflichtgesetz, dem Amtshaftungsgesetz sowie den Dienstnehmerschutzvorschriften;
5. Bestimmungen über die Ausübung der Diensthoheit einschließlich der zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Sanktionen.

(2) Das Land hat dem Beschäftiger jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die eine wesentliche Voraussetzung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner nach diesem Gesetz bestehenden Rechte und Pflichten darstellen. Der Beschäftiger hat der Landesregierung jene personenbezogenen Daten zu übermitteln, die eine wesentliche Voraussetzung zur Ausübung der Diensthoheit darstellen.

Betriebsübergang

§ 7

(1) Geht ein Betrieb von einem Veräußerer auf das Land oder die SALK über, gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus dem er infolge des Betriebsübergangs ausscheidet, auf das Land bzw die SALK über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen bzw -nehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete im Sinn des § 1 L-VBG. Der 2. und 3. Abschnitt des Salzburger Objektivierungsgesetzes findet für die Begründung dieser Dienstverhältnisse keine Anwendung.

(2) Abs 1 gilt nicht:

1. für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen und -nehmern auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit;
2. im Fall des Konkurses des Veräußerers;
3. bei der Übertragung von Aufgaben im Zug einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder bei der Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere;
4. bei einem Betriebsübergang von einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband auf das Land bzw die SALK (§ 9a Abs 4 des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2001 – Gem-

VBG) und bei einem Betriebsübergang von der Stadtgemeinde Salzburg auf das Land bzw die SALK.

(3) Soweit die gemäß Abs 1 übergegangenen Rechte und Pflichten von den für Landesvertragsbedienstete geltenden Bestimmungen zum Vorteil der betroffenen Bediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 71 L-VBG getroffene Regelungen, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs einvernehmlich abgeändert werden können.

(4) Geht ein Betrieb des Landes oder der SALK auf einen Erwerber über, bleibt die Stellung des Landes als Dienstgeber der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dem veräußerten Betrieb zur Dienstleistung zugeteilten Landesbediensteten unverändert. Die betroffenen Bediensteten können dem Erwerber bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 zur Dienstleistung zugewiesen werden. Ist der Erwerber eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband, findet § 9a Abs 1 Gem-VBG keine Anwendung.

(5) Das Land hat die für die gemäß Abs 1 betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen und -nehmer sowie für die gemäß Abs 4 betroffenen Landesbediensteten zuständigen Organe der Arbeit- oder Dienstnehmerinnen- und -nehmervertretung bis spätestens einen Monat vor dem beabsichtigten Betriebsübergang über Folgendes zu informieren:

1. den Zeitpunkt oder geplanten Zeitpunkt des Übergangs;
2. den Grund für den Übergang;
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Landesbediensteten;
4. die für die Landesbediensteten in Aussicht genommenen Maßnahmen, zB eine allfällige Dienstzuweisung von Bediensteten an den Erwerber des Betriebes.

Bestehen keine zuständigen Organe der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung, sind diese Informationen allen betroffenen Arbeits- oder Dienstnehmerinnen und -nehmern zu übermitteln.

(6) Ein Betriebsübergang ist kein Kündigungsgrund gemäß § 3a L-BG oder § 66 L-VBG.

(7) Landesvertragsbedienstete sind berechtigt, bei einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auf Grund des Betriebsübergangs innerhalb von sechs Monaten ab dem Wirksamwerden der Zuweisung (§ 3) ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu lösen. Den Landesvertragsbediensteten stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer gemäß § 66 Abs 2 Z 2, 4, 5 oder 7 bis 9 L-VBG erfolgten Dienstgeberkündigung zu.

(8) Landesbeamtinnen und -beamte sind berechtigt, bei Vorliegen der im Abs 7 genannten Voraussetzungen innerhalb von sechs Monaten ab dem Wirksamwerden der Zuweisung (§ 3) ihren Austritt aus dem Dienstverhältnis nach § 4f L-BG zu erklären. Abweichend von § 119 Abs 2 Z 2 L-BG gebührt den betroffenen Landesbeamtinnen bzw -beamten für diesen Fall eine Abfertigung in der sich aus § 120 Abs 2 L-BG ergebenden Höhe.

Dienstbehörde, Vertretung des Dienstgebers

§ 8

Die Aufgaben als Dienstbehörde bzw als Vertreter des Landes als Dienstgeber nach diesem Gesetz sind von der Landesregierung und für die der SALK zugewiesenen Bediensteten von der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der SALK im Rahmen des § 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes wahrzunehmen.

Umsetzungshinweis

§ 9

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABI Nr L 206 vom 29. Juli 1991, S 19;
2. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen, ABI Nr L 82 vom 22. März 2001, S 16.

Inkrafttreten

§ 10

Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft. Seine Bestimmungen finden auf Zuweisungen und Betriebsübergänge Anwendung, die nach diesem Zeitpunkt vorgenommen werden.

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Eine moderne Verwaltungsführung bedeutet auch eine wesentlich flexiblere Handhabung von Verwaltungsaufgaben (zB Ausgliederungen, Verwaltungskooperationen, Public Private Partnership). Mit solchen Maßnahmen ergibt sich die Notwendigkeit einer Regelung betreffend jene Landesbediensteten, die dann für andere Rechtsträger tätig werden sollen. Für eine solche Überlassung eigener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an Dritte („Zuweisung“) beinhaltet das Landesdienstrecht bisher kein taugliches generelles Instrument. Der bisher umfangreichste Fall, nämlich die Ausgliederung der Landeskrankenanstalten und die Zuweisung der dort beschäftigten Bediensteten an die Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH (SALK) wurde mittels Sondergesetz vorgenommen (Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, LGBl Nr 119/2003).

Die Gesetzesvorlage sieht dazu Bestimmungen vor, die einerseits eine den Bedürfnissen der Arbeitswelt angepasste Personalpolitik ermöglichen, andererseits aber auch die Rechte der betroffenen Bediensteten wahren. Die Neuregelung nimmt sowohl auf die Bedürfnisse der Praxis als auch auf die gemeinschaftsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben (Richtlinien 91/383/EWG und 2001/23/EG, vgl dazu Pkt 3; zu zweitgenannten vgl Pkt 2) Bedacht.

Die Zuweisung von Landesbediensteten steht vielfach im engen Zusammenhang mit dem Übergang von Landesbetrieben oder Betrieben der SALK an andere Rechtsträger; dies war auch beim oben genannten, bisher größten Ausgliederungsfall (Landeskrankenanstalten) der Fall. In diesem Zusammenhang sind daher auch Bestimmungen vorzusehen, die den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben (Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (ABl Nr L 82 vom 22. März 2001, S 16, im Folgenden kurz: Betriebsübergangsrichtlinie) entsprechen.

2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen:

Die Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art 21 B-VG.

Gemäß Art 21 Abs 3 B-VG wird die Diensthoheit gegenüber den Bediensteten der Länder von den Landesregierungen ausgeübt. Unter dem Begriff „Diensthoheit“ ist entsprechend der ständigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 9.287/1981) die Summe jener Funktionen zu verstehen, die dem Bund, dem Land, der Gemeinde bzw dem Gemeindeverband als Dienstgeber gegenüber der oder dem Bediensteten zukommen. Die Diensthoheit umfasst daher alle Dienstgeberbefugnisse sowohl gegenüber öffentlich-rechtlichen als auch privatrechtlichen Bediensteten (vgl Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, S 297). Zur Fra-

ge der Übertragbarkeit der Ausübung der Diensthoheit bzw einzelner Teilbereiche auf andere Einrichtungen (nachgeordnete Behörden, aber auch außen stehende Einrichtungen) ergibt sich aus der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg 14.896/1997 und 15.946), dass eine solche Übertragung grundsätzlich nur dann verfassungskonform erfolgt, wenn zwischen jenem Organ, dem die Verfassung die Diensthoheit zuweist, und jener Einrichtung, der die Befugnis übertragen wird, ein Weisungszusammenhang besteht und die Durchsetzung dieser Weisungen sicher gestellt ist.

Die Gesetzesvorlage sieht, auf dieser verfassungsrechtliche Ausgangslage aufbauend, vor, dass für den Fall der Zuweisung von Landesbediensteten die Diensthoheit weiter von der Landesregierung auszuüben ist. Die mit der faktischen Administration der Personalangelegenheiten betrauten Organe des außen stehenden Rechtsträgers (Beschäftigter) sind in Personalangelegenheiten den Weisungen der Landesregierung unterworfen (§ 5). Dieses Weisungsrecht ist durch vertraglich vorzusehenden Sanktionen abzusichern.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Die Gesetzesvorlage setzt die Betriebsübergangsrichtlinie um. Da die Zuweisung von Landesbediensteten an außen stehende Rechtsträger der Definition des Leiharbeitsverhältnisses im Art 1 Z 2 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis entspricht („Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/unter einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten.“), ist bei der Regelung der Zuweisung auch diese Richtlinie zu beachten. Daher wird angeordnet, dass der Beschäftigter für die Dauer der Zuweisung die in Dienstnehmerschutzbestimmungen vorgesehenen Pflichten des Dienstgebers wahrzunehmen hat.

4. Kostenfolgen:

Die vorgeschlagenen Änderungen werden für sich genommen zu keinen Mehrkosten für die Gebietskörperschaften führen. Die finanziellen Folgen von allenfalls darauf gestützten Maßnahmen (Zuweisungen oder Betriebsübergängen) können nicht im Voraus beurteilt werden.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine Einwände erhoben worden. Zahlreiche Anregungen des Bundeskanzleramtes, der SALK und des Zentralausschusses der Personalvertretung der Landesbediensteten sind bei der Überarbeitung des Textes berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden konnte der Vorschlag der SALK, die übernommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

nicht in jedem Fall in ein Vertragsbedienstetenverhältnis zu übernehmen, sondern die bisher für ihr Arbeitsverhältnis geltende Rechtsgrundlage weiter anzuwenden. Eine so weitreichende Ausnahme vom Anwendungsbereich des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 ist von dessen § 1 nicht abgedeckt und würde daher eine Systemänderung bedeuten, die nicht ohne vorangehende breite Diskussion in einem Begutachtungsverfahren vorgenommen werden sollte.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1:

Abs 1 enthält eine kurze Zusammenfassung der nachfolgend detailliert getroffenen Regelungen. Da die zu treffenden Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte einerseits und für Vertragsbedienstete andererseits nahezu gleichlautend zu treffen sind, wird einem eigenen Gesetz der Vorzug gegenüber der ebenfalls möglichen Einfügung der Bestimmungen in das Salzburger Landes-Beamtengesetz 1987 (L-BG) und das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 (L-VBG) gegeben.

Das bereits für die Landeskrankenanstalten geltende Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz soll von den neu vorgeschlagenen Bestimmungen nicht berührt werden (Abs 2).

Zu § 2:

Der Begriff „Landesbedienstete“ umfasst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis, wobei die Bezugnahme auf § 1 L-BG und § 1 L-VBG auch bewirkt, dass die von der Dienstrechtskompetenz der Länder nicht umfassten Landeslehrerinnen und -lehrer und andere Personenkreise von den vorgeschlagenen Bestimmungen nicht erfasst werden.

Von der Definition des „Beschäftigers“ bzw „Erwerbers“ (Z 3 und 5) umfasst sind ua Kammern, Vereine, Stiftungen, Fonds, Kapitalgesellschaften des Handelsrechts (Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung) und Personengesellschaften des Handelsrechts (zB OHG, KG). Natürlichen Personen dürfen Landesbedienstete nicht zur Dienstleistung zugewiesen werden. Auch die Übertragung eines Landesbetriebes oder eines Betriebes der SALK an eine natürliche Person ist nicht zulässig. Die Begriffe „Erwerber“ (Z 5) und „Veräußerer“ (Z 6) sind der zitierten Richtlinie entnommen, aus der auch die in Z 4 enthaltene Definition des „Betriebes“ stammt (Art I Abs 1, Art 2 Z 1 lit a und b der Betriebsübergangsrichtlinie).

Zu § 3:

Wie im Pkt 1 der Erläuterungen dargestellt, beinhaltet das Dienstrecht des Landes derzeit keine allgemeinen Bestimmungen über die Überlassung von Landesbediensteten an außen stehende Rechtsträger zur Dienstleistung (Zuweisung). Diese Lücke wird durch die vorgeschlagenen Bestimmungen geschlossen. Durch die Zuweisung wird die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Bediensteten nicht verändert (§ 4).

Zwingendes Erfordernis jeder Zuweisung ist das Vorhandensein eines Landesinteresses oder eines Interesses der SALK (Abs 1 erster Satz). Das ausschließliche Interesse jenes Rechtsträgers, dem die Bediensteten zugewiesen werden sollen, reicht daher nicht aus. Von den weiteren im Abs 1 aufgezählten Voraussetzungen muss jedenfalls eine gegeben sein, um eine Zuweisung rechtfertigen zu können.

Zu § 4:

Die dienst- und besoldungsrechtliche Situation der zugewiesenen Bediensteten (zB Vorrückungs- und Beförderungsregelungen, Zulagen, Stichtage) bleibt unverändert. Die Rechtsform, in der die Rechte und Pflichten der bzw des Bediensteten festgelegt sind (zB Gesetze, Rechts- und Verwaltungsverordnungen, Bescheide) spielt dabei keine Rolle. Umgekehrt begründen zusätzliche Leistungen des Beschäftigten, dh solche, die über die für Landesbedienstete besoldungsrechtlich begründeten Ansprüche hinausgehen, nach dem Ende der Dienstzuweisung keinen Fortzahlungsanspruch gegenüber dem Land.

Zu § 5:

Wie unter Pkt 2 dargestellt, muss auch bei der Zuweisung von Landesbediensteten an andere Rechtsträger die Diensthöhe der Landesregierung gewahrt werden. Aus diesem Grund sieht Abs 1 vor, dass die für Personalangelegenheiten zuständigen Organe des Beschäftigten an die Weisungen der Landesregierung gebunden sind. Im Unterschied zur bereits geltenden Rechtslage in der SALK (vgl § 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes) kommt dem Beschäftigten bzw dessen Organen nicht die Funktion einer Dienstbehörde (bei Beamtinnen und Beamten) oder der Vertretung des Dienstgebers (bei Vertragsbediensteten) zu. Die Stellung entspricht vielmehr der einer oder eines Vorgesetzten, der bzw dem in fachlichen und innerdienstlichen Angelegenheiten ein Weisungsrecht gegenüber den zugewiesenen Bediensteten zukommt. Die im Vergleich zur Ausgliederung der SALK andere Konstruktion ist damit begründet, dass das Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz eine Ausgliederung von mehreren tausend Bediensteten regelt, während die Gesetzesvorlage auch kleine Ausgliederungen, die unter Umständen nur einstellige Bedienstetenzahlen umfassen, sinnvoll regeln soll. Bei Ausgliederungen, die nur eine vergleichsweise geringe Bedienstetenzahl betreffen, ist aber die Schaffung einer eigenen Dienstbehörde nicht zweckmäßig.

Da die Diensthöheit des Landes zu wahren ist, die Vielfalt der möglichen Kooperationsformen aber keine abschließende gesetzliche Regelung erlaubt, sollen Bestimmungen zur wirksamen Durchsetzbarkeit des Weisungsrechtes der Landesregierung vertraglich vorgesehen werden (Abs 1). Als Sanktionen zur Absicherung der diensthöheitlichen Befugnisse kommen zB Vertragsstrafen oder das Recht zur vorzeitigen Auflösung des Vertrages durch das Land in Betracht.

Zu § 6:

Über die Dienstzuweisung ist mit dem Erwerber eine vertragliche Vereinbarung zu treffen, wobei Abs 1 nur die dienstrechtlich erforderlichen Inhalte vorgibt. Abs 1 Z 2 beruht auf einem gemeinschaftsrechtlichen Erfordernis, da die Dienstzuweisung als Leiharbeitsverhältnis im Sinn der Richtlinie 91/383/EWG verstanden werden kann und daher entsprechend dieser Richtlinie die Geltung von entsprechenden arbeitnehmer- bzw dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen sicherzustellen ist. Da das Land weiter Dienstgeber der zugewiesenen Bediensteten bleibt, aber auf deren Verwendung keinen direkten Einfluss mehr hat, sieht Abs 1 Z 4 vor, dass der Vertrag auch die Haftung des Beschäftigers für allenfalls gegen das Land gerichtete Ansprüche regeln muss.

Abs 2 regelt den Datenaustausch zwischen dem Beschäftiger und dem Land. Im Hinblick auf § 8 Abs 1 Z 1 des Datenschutzgesetzes 2000 wird eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung zur Datenübermittlung getroffen.

Zu § 7:

Die Betriebsübergangsrichtlinie bezweckt vor allem die Sicherung des Fortbestandes von Arbeitsverträgen bzw Arbeitsverhältnissen bei der Veräußerung von Unternehmen.

Für den Fall, dass ein Betrieb, ein Unternehmen bzw ein Unternehmens- oder Betriebsteil auf das Land oder die SALK übergeht, sieht Abs 1 vor, dass die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs beschäftigten Arbeit- oder Dienstnehmerinnen bzw -nehmer ex lege in den Landesdienst aufgenommen werden. Diese Regelung entspricht Art 3 der Richtlinie, der vorsieht, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber übergehen. Korrespondierend zu der für den Gemeindedienst vorgenommenen Regelung (LGBl Nr 54/2008) ist vorgesehen, dass bei der Übernahme eines Gemeindebetriebes durch das Land bzw die SALK die betroffenen Bediensteten im Gemeindedienst bleiben.

Für den anderen Fall, wenn ein Landesbetrieb oder ein Betrieb der SALK auf einen anderen Rechtsträger übergeht, wird im Abs 4 angeordnet, dass die in diesem Betrieb beschäftigten Bediensteten grundsätzlich weiter Landesbedienstete bleiben. Diese im Vergleich zu Art 3 der Betriebsübergangsrichtlinie für die Bediensteten vorteilhafteren Regelungen sind gemäß Art 8

der Richtlinie zulässig, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten weiterhin die Möglichkeit haben, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen. Aus Art 3 Z 1 der Betriebsübergangsrichtlinie sowie aus den bisher zur Betriebsübergangsrichtlinie ergangenen Entscheidungen des EuGH lässt sich nämlich nicht zwingend ableiten, dass im Rahmen einer Ausgliederung jedenfalls auch ein Wechsel in der Position der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu erfolgen hat. Die Richtlinie hat erkennbar den Zweck, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einem Wechsel des Inhabers des Betriebes bzw Unternehmens die Wahrung ihrer Rechte zu gewährleisten, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, sie aber nicht dazu verpflichtet, ihr Beschäftigungsverhältnis mit der neuen Arbeitgeberin oder dem neuen Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen fortzusetzen, wie sie bisher vereinbart waren. Die Aufrechterhaltung des bisherigen Dienstverhältnisses auch nach einem Betriebsübergang ist jedenfalls bei einem Übergang eines Landesbetriebes auf einen außen stehenden Rechtsträger in der ganz überwiegenden Mehrzahl der Fälle die für die Bediensteten beste Lösung und wird meistens von den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen auch so gewünscht. Die vorgeschlagene Lösung ist daher von Art 8 der Betriebsübergangsrichtlinie gedeckt.

Der im Abs 2 Z 1 bis 3 vorgesehenen Ausnahmen entsprechen Art 1 Z 1 lit c, Art 3 Z 4 lit a und Art 5 der Richtlinie. Der Übergang von im Vergleich zum Vertragsbedienstetenrecht günstigeren Rechten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abs 3) entspricht Art 3 Z 3 der Richtlinie, aus dieser Bestimmung ergibt sich auch die Jahresfrist, die bis zu einer allfälligen Änderung einzuhalten ist. Die im Abs 5 vorgesehenen Informationspflichten beruhen auf Art 7 Z 1 der Richtlinie, aus der sich auch ergibt, dass das Land sowohl im Fall der beabsichtigten Übernahme als auch der beabsichtigten Übergabe eines Betriebes die betroffenen Bedienstetenvertretungen zu informieren hat. Auch die Festlegung, dass der Betriebsübergang für sich genommen kein Kündigungsgrund ist (Abs 6), ergibt sich aus der Richtlinie (Art 4). Die Möglichkeit, aus Anlass eines Betriebsübergangs auf einen Dritten das Dienstverhältnis zum Land ohne unmittelbare nachteilige Rechtsfolgen zu lösen, ist in den Abs 7 und 8 verankert. Die darin vorgesehene Frist von sechs Monaten beginnt mit dem Wirksamwerden der Zuweisung, dh mit dem tatsächlichen Beginn des Tätigwerdens einer Mitarbeiterin bzw eines Mitarbeiters für den Erwerber. Dieser Zeitpunkt muss nicht notwendig mit dem Datum übereinstimmen, an welchem (bei Vertragsbediensteten) eine entsprechende Dienstanweisung erteilt wurde oder (bei Beamtinnen bzw Beamten) der Zuweisungsbescheid rechtskräftig geworden ist.

Zu § 8:

Die Behördenzuständigkeit bzw die Funktion als Vertreter des Dienstgebers ist von den auch sonst zur Besorgung von allgemeinen Dienstrechtsangelegenheiten berufenen Organen auszuüben. Daraus folgt, dass für die der SALK zugewiesenen Bediensteten der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer die in diesem Gesetz der Dienstbehörde bzw dem Dienstgeber zu-

gewiesenen Rechte und Pflichten zukommen. Aus der Verweisung auf § 2 des Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes ergibt sich ua deren bzw dessen Weisungsgebundenheit, die aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten ist (vgl Pkt 2).

Zu § 9:

Die Bestimmung enthält die Zitate jener Richtlinien, die durch das Vorhaben umgesetzt werden (vgl Pkt 3).

Zu § 10:

Das Vorhaben soll möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.