

Gesetz vom _____ über die Zuweisung von Landesbediensteten an Dritte und den Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband (Burgenländisches Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz – Bgld. PBÜ-G)

Der Landtag hat beschlossen:

§ 1 Regelungsgegenstand

Dieses Gesetz regelt

1. die Voraussetzungen, unter denen Landesbedienstete einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zugewiesen werden können (§ 3),
2. die Voraussetzungen für einen Widerruf der Zuweisung (§ 4),
3. die Ansprüche der zugewiesenen Landesbediensteten (§ 5),
4. Diensthoheit und Dienstaufsicht (§ 6),
5. die Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Rechtsträger (§ 7),
6. das Optionsrecht (§ 8),
7. den Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband (§ 9).

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) „*Zuweisung*“ im Sinne dieses Gesetzes ist die Zur-Verfügung-Stellung von Landesbediensteten zur Dienstleistung an einen vom Land verschiedenen Rechtsträger.

(2) „*Rechtsträger*“ im Sinne dieses Gesetzes sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften des Handelsrechts. Die vom Land verschiedenen Rechtsträger werden in den folgenden Bestimmungen kurz als „*Rechtsträger*“ bezeichnet.

(3) „*Zugewiesene Landesbedienstete*“ im Sinne dieses Gesetzes sind die im Dienststand stehenden Landesbeamtinnen, Landesbeamten und Landesvertragsbediensteten, die einem Rechtsträger zur Dienstleistung zugewiesen werden.

(4) „*Betriebsübergang*“ im Sinne dieses Gesetzes ist der Übergang eines Betriebs, eines Unternehmens oder eines Betriebs- oder Unternehmensteils von einer Veräußerin oder einem Veräußerer auf eine Erwerberin oder einen Erwerber im Sinne des Art. 1 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, Abl. Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16 (§ 10 dieses Gesetzes).

§ 3

Voraussetzungen der Zuweisung, Vorgangsweise

(1) Landesbedienstete können unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten einem Rechtsträger dauernd oder vorübergehend zugewiesen werden, wenn

1. a) Tätigkeiten, die bisher in einer beim Land eingerichteten Organisationseinheit besorgt worden sind, von einem Rechtsträger besorgt werden sollen oder
b) ein Rechtsträger auf Grund der besonderen Qualifikation einer oder eines Landesbediensteten die Zuweisung beantragt,
2. die oder der Landesbedienstete der Zuweisung schriftlich zustimmt und
3. keine wichtigen dienstlichen Gründe gegen die Zuweisung sprechen.

(2) Abweichend von Abs. 1 Z 2 ist eine Zustimmung der oder des Landesbediensteten nicht erforderlich, wenn durch eine Maßnahme nach Abs. 1 Z 1 lit. a die mit dem Arbeitsplatz der oder des jeweiligen Landesbediensteten verbundenen Aufgaben ganz oder überwiegend wegfallen.

(3) Die Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten ist mit Bescheid zu verfügen.

(4) Die betroffenen Landesbediensteten sind von der beabsichtigten Zuweisung spätestens vier Wochen vorher unter Bekanntgabe des Grundes der Maßnahme, des Rechtsträgers, des neuen Dienstortes, der neuen Dienststelle, der dienst- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen der Maßnahme und des Optionsrechts (§ 8) schriftlich zu verständigen.

(5) Die Gewährung eines Sonderurlaubes für die Ausübung von Tätigkeiten nach Abs. 1 Z 1 ist nicht zulässig.

§ 4

Voraussetzungen für einen Widerruf der Zuweisung

(1) Die Landesregierung hat eine dauernde Zuweisung zu widerrufen oder eine vorübergehende Zuweisung vorzeitig zu widerrufen, wenn

1. die oder der zugewiesene Landesbedienstete dem Widerruf schriftlich zustimmt und
2. a) im Falle des § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a die vom Rechtsträger wahrgenommenen Aufgaben wieder vom Land wahrgenommen werden, oder
b) ein sonstiges wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.

(2) Der Widerruf der Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten ist mit Bescheid zu verfügen.

(3) § 3 Abs. 4 ist anzuwenden.

§ 5

Ansprüche der zugewiesenen Landesbediensteten

(1) Die zugewiesenen Landesbediensteten verbleiben für die Dauer der Zuweisung im Dienststand. Durch die Zuweisung tritt keine Änderung in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung dieser Landesbediensteten ein.

(2) Die Zeit der Dienstleistung beim Rechtsträger ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nach Maßgabe der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften voll zu berücksichtigen.

(3) Zugewiesene Landesbedienstete haben gegenüber dem Land Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge. Vorrückung und Beförderung richten sich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften.

(4) Sollte der Rechtsträger den zugewiesenen Landesbediensteten für die Dauer der Zuweisung über die besoldungsrechtlichen Ansprüche hinaus finanzielle Zuwendungen gewähren, so begründen diese keinen Anspruch gegenüber dem Land.

(5) Dienstort der zugewiesenen Landesbediensteten im Sinne der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstätte des Rechtsträgers liegt, in der diese Landesbediensteten verwendet werden. Diese Arbeitsstätte gilt als Dienststelle der zugewiesenen Landesbediensteten im Sinne der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften.

§ 6

Diensthöhe und Dienstaufsicht

(1) Die Diensthöhe gegenüber den dem Rechtsträger zugewiesenen Landesbediensteten wird von der Landesregierung ausgeübt.

(2) Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers ist Dienstbehörde erster Instanz für alle dem Rechtsträger nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a zugewiesenen Landesbeamtinnen oder Landesbeamten. Der Instanzenzug gegen Bescheide der Dienstbehörde erster Instanz geht an die Landesregierung. Diese übt auch die in den verfahrensrechtlichen Bestimmungen vorgesehenen oberbehördlichen Befugnisse aus. Die Zuständigkeit der Dienstbehörde erster Instanz umfasst alle Personalangelegenheiten, die nach den Dienstrechtsgesetzen der Landesregierung als Dienstbehörde obliegen, mit Ausnahme folgender Angelegenheiten:

1. die Erlassung von Verordnungen auf Grund der Dienstrechtsgesetze,
2. die generelle Richtlinienkompetenz für dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen,
3. allgemeine Auslegungs- und Anwendungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zur Sicherung eines einheitlichen Rechtsvollzuges,
4. Ernennungen,
5. die Durchführung der Ruhestandsversetzungen der zugewiesenen Landesbeamtinnen und Landesbeamten,
6. der Widerruf der Zuweisung (§ 4).

(3) Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers ist mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber gegenüber den nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a zugewiesenen Landesvertragsbediensteten betraut. Ausgenommen sind folgende Angelegenheiten:

1. die Erlassung von Verordnungen auf Grund der Dienstrechtsgesetze,
2. die generelle Richtlinienkompetenz für dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen,
3. allgemeine Auslegungs- und Anwendungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zur Sicherung eines einheitlichen Rechtsvollzuges,
4. die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Land,
5. Überstellungen,
6. die Beendigung des Dienstverhältnisses der oder des zugewiesenen Landesvertragsbediensteten,
7. der Widerruf der Zuweisung (§ 4).

(4) Die Landesregierung ist gegenüber den nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b zugewiesenen Landesbeamtinnen und Landesbeamten Dienstbehörde und gegenüber den nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b zugewiesenen Landesvertragsbediensteten mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber betraut.

(5) Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers ist fachlich und innerdienstlich Vorgesetzte oder Vorgesetzter der oder des zugewiesenen Landesbediensteten.

(6) Die mit den Aufgaben der Dienstbehörde oder des Dienstgebers betrauten Organe des Rechtsträgers sind in diesen Angelegenheiten an die Weisungen der Landesregierung gebunden. Die Landesregierung kann die Bestellung zum Mitglied des Vorstandes oder zum Geschäftsführer widerrufen, wenn das Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführer eine Weisung im Sinne des ersten Satzes nicht befolgt.

§ 7

Rechtsbeziehungen zwischen dem Land und dem Rechtsträger

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

1. den Zweck der Zuweisung,
2. die Dauer der Zuweisung,
3. die Voraussetzungen für den Widerruf der Zuweisung,
4. ob und in welchem Ausmaß der Rechtsträger dem Land den während der Zuweisung entstehenden Aktivitätsaufwand samt Nebenkosten zu ersetzen und einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes (Deckungsbeitrag) zu leisten hat.

§ 8

Optionsrecht

(1) Die von einer Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a betroffenen Landesbediensteten haben das Recht, innerhalb von einem Jahr ab Wirksamkeit der Zuweisung den Übergang ihres Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger zu verlangen (Optionsrecht). Im Falle der Wahrnehmung des Optionsrechtes gehen die

Rechte und Pflichten des Landes aus dem Dienstverhältnis auf den Rechtsträger über.

(2) Der Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger wird mit dem von der oder dem Landesbediensteten in der Optionserklärung bestimmten Zeitpunkt, frühestens jedoch mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten und spätestens mit dem Ablauf eines Jahres nach der Wirksamkeit der Zuweisung wirksam. Wird in der Optionserklärung kein Wirksamkeitstermin bestimmt, so geht das Dienstverhältnis mit dem auf die Abgabe der Erklärung folgenden Monatsersten auf den Rechtsträger über. Wird die Optionserklärung vor dem Wirksamwerden einer Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a abgegeben, so wird sie frühestens mit dem Inkrafttreten dieser Maßnahme wirksam. Mit dem Übergang des Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger endet die Zuweisung.

(3) Bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten gilt die Wahrnehmung des Optionsrechts als Austrittserklärung im Sinne des § 22 LBDG 1997, LGBl.Nr. 17/1998, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Landesvertragsbedienstete sind berechtigt, bei einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auf Grund des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem die Verschlechterung erkannt wurde oder erkannt hätte werden müssen, 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 Dienstgeberkündigung zu.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 finden keine Anwendung, wenn durch eine Maßnahme nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a hoheitliche Aufgaben auf einen Rechtsträger übertragen werden.

(6) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für die oder den Landesbediensteten nichts Günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Land, das vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurde, das Land und der Rechtsträger zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich deren Haftung § 1409 ABGB anzuwenden ist.

(7) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Übergang des Dienstverhältnisses entstehen, haftet das Land fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Überganges des Dienstverhältnisses entspricht. Eine Vereinbarung zwischen dem Land und der oder dem Landesvertragsbediensteten über die Ausbezahlung einer Zwischenabfertigung aus Anlass des Überganges des Dienstverhältnisses wird hiedurch nicht ausgeschlossen.

§ 9

Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband

(1) Im Falle eines Betriebsüberganges auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, aus

dem er infolge des Betriebsüberganges ausscheidet, auf das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband über. Die davon betroffenen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmer werden mit diesem Zeitpunkt Vertragsbedienstete nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1985, LGBl. Nr. 49, in der jeweils geltenden Fassung, bzw. nach dem Gemeindebedienstetengesetz 1971, LGBl. Nr. 13/1972, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Pflichten des Veräußerers gegenüber seinen Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmern auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit.

(3) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers. Im Fall eines nicht auf die Auflösung des Vermögens des Veräußerers abzielenden Insolvenzverfahrens gehen abweichend von Abs. 1 auf das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband die Pflichten des Veräußerers nur insoweit über, als es sich nicht um

1. bereits vor dem Betriebsübergang fällige Verbindlichkeiten aufgrund des Arbeits- oder Dienstverhältnisses oder
2. Arbeitsbedingungen handelt, für die zwischen dem Land oder dem Veräußerer oder der seine Befugnisse ausübenden Person einerseits und den Vertretern Arbeit- oder Dienstnehmerinnen oder Arbeit- oder Dienstnehmer andererseits einvernehmlich solche Änderungen vereinbart wurden, die dem Fortbestand des Unternehmens, Betriebes, Unternehmens- oder Betriebsteiles des Veräußerers und dadurch der Erhaltung von Arbeitsplätzen dienen.

(4) Soweit die gemäß Abs. 1 oder 3 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil des betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, gelten sie als gemäß § 36 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, LGBl. Nr. 86, in der für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung, getroffene Regelungen, die frühestens nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges einvernehmlich abgeändert werden können.

(5) Ein Betriebsübergang gilt nicht als Kündigungsgrund gemäß § 32 Abs. 2 lit. g des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, LGBl. Nr. 86, in der für die Landesvertragsbediensteten jeweils geltenden Fassung.

§ 10 Gemeinschaftsrecht

Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, Abl. Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16, umgesetzt.

§ 11 In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem der Verlautbarung im Landesgesetzblatt für das Burgenland nachfolgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Dieses Gesetz ist auf Landesbedienstete, die vor dem im Abs. 1 genannten Wirksamkeitsbeginn einem vom Land verschiedenen Rechtsträger nach dienstrechtlichen Bestimmungen zur Dienstleistung zugewiesen wurden, nicht anzuwenden.

(3) Durch dieses Gesetz werden das Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten und die Übertragung von Aufgaben an die Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Burgenland, LGBl.Nr. 1/1993, sowie § 41 LBDG 1997 nicht berührt.

Vorblatt

Probleme:

1. Die Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung an vom Land verschiedene Rechtsträger erfolgte bisher auf Grund dienstrechtlicher Vorschriften, die allerdings für derartige Maßnahmen nur eine bedingte taugliche Rechtsgrundlage darstellen.
2. Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 („Betriebsübergangsrichtlinie“) wurde bis jetzt noch nicht in das Landesrecht umgesetzt.

Ziel:

1. Schaffung einer geeigneten Rechtsgrundlage für die Zuweisung von Landesbediensteten zu fremden Rechtsträgern.
2. Herbeiführung eines gemeinschaftsrechtskonformen Rechtszustandes im Bereich der dienstrechtlichen Auswirkungen eines Betriebsübergangs.

Inhalt:

1. Regelung der Voraussetzungen, unter denen Landesbedienstete einem vom Land verschiedenen Rechtsträger zugewiesen werden können, sowie der Rechtsbeziehungen zwischen dem Land, den zugewiesenen Landesbediensteten und dem Rechtsträger.
2. Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001.

Alternativen:

1. Beibehaltung der derzeitigen unbefriedigenden weil nur bedingt tauglichen Rechtslage oder anlassfallbezogene spezielle Zuweisungsgesetze anstelle des vorgeschlagenen generellen Zuweisungsgesetzes.
2. Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Auswirkungen unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming:

Inhaltlich: Keine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern.

Formal: Berücksichtigung des Gebotes des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs.

Finanzielle Auswirkungen:

Der Personalaufwand für die Bediensteten wird sich durch die vorgeschlagene Maßnahme nicht ändern. Es ergibt daraus weder eine Mehrbelastung noch eine Einsparung.

Falls eine Zuweisung gegen Refundierung der Bezüge erfolgt, wird sich durch die Bezugsrefundierung der Nettopersonalaufwand des Landes verringern.

EU-Konformität:

EU-Regelungen stehen diesem Landesgesetz nicht entgegen (siehe zum Verhältnis zur Betriebsübergangsrichtlinie die Erläuterungen). Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2001/23/EG umgesetzt.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

A. Anlass und Inhalt

1. Personalzuweisung:

Nicht selten werden Landesbedienstete einem vom Land verschiedenen Rechtsträger dauernd oder vorübergehend zur Dienstleistung zugewiesen. Da das Dienstverhältnis der zugewiesenen Landesbediensteten zum Land Burgenland bestehen bleibt, handelt es sich in den genannten Fällen um die Rechtsform der Arbeitskräfteüberlassung. Je nach dem Zweck der Überlassung können im Wesentlichen drei Fallgruppen der Zuweisung unterschieden werden:

1. Zuweisung auf Antrag und im Interesse des fremden Rechtsträgers (z.B. Burgenländische Kulturzentren, Bundesamt für Weinbau, Landesschulrat für Burgenland, Kulturvereine, Landesverband Burgenland Tourismus u.s.w.);
2. Zuweisung im Zusammenhang mit Ausgliederungen (z.B. Krankenanstalten);
3. Zuweisung zum Zwecke der Aus- oder Weiterbildung von Landesbediensteten.

Mangels einer einheitlichen Rechtsgrundlage für die Zur-Verfügung-Stellung von Landesbediensteten mussten in der Vergangenheit häufig dienstrechtliche Instrumentarien herangezogen werden, die eigentlich für die genannten Zwecke nicht konzipiert sind. Die Überlassung von qualifizierten Landesbediensteten auf Antrag und im Interesse anderer Rechtsträger erfolgte bisher in der überwiegenden Zahl der Fälle in Form der Gewährung eines Sonderurlaubes mit Zustimmung der oder des betreffenden Landesbediensteten. Die Personalüberlassung im Zusammenhang mit der Ausgliederung der Krankenanstalten und der Einrichtung einer Burgenländischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Burgenland (KRAGES) wird durch das Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten und die Übertragung von Aufgaben an die KRAGES, LGBl. Nr. 1/1993, geregelt. Die Entsendung von Landesbediensteten zu Aus- und Fortbildungszwecken für ihre dienstliche Verwendung zu einer Einrichtung eines anderen inländischen Rechtsträgers ist in § 41 des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 – LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, geregelt.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll eine weitgehend einheitliche Rechtsgrundlage für die Fälle der Überlassung von Landesbediensteten zur Dienstleistung an vom Land verschiedene Rechtsträger geschaffen werden. Lediglich die nur selten vorkommende Entsendung von Landesbediensteten zu Aus- und Fortbildungszwecken soll weiterhin nach § 41 LBDG 1997 erfolgen, da es sich hierbei um eine besondere Form der in den dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften geregelten Dienstzuteilung handelt. Für den Bereich der Landeskrankenanstalten soll weiterhin das Gesetz LGBl.Nr. 1/1993 gelten, da für die Begründung und Gestaltung der Dienstverhältnisse der in den Landeskrankenanstalten Beschäftigten grundlegend andere Bestimmungen gelten als im vorliegenden Entwurf vorgesehen (siehe § 11 Abs. 3).

Unmittelbarer Anlassfall für die vorgeschlagene legislative Maßnahme ist die bevorstehende Ausgliederung der Landesgebäudeverwaltung. Da auch in den nächsten Jahren mit weiteren Ausgliederungen zu rechnen ist, soll einem generellen Zuweisungsgesetz der Vorzug gegenüber Einzelfalllösungen gegeben werden.

Um eine europarechtskonforme Lösung zu erreichen, sollen in jenen Fällen, in denen ein Betriebsübergang im Sinne der „Betriebsübergangsrichtlinie“ vom Land auf einen anderen Rechtsträger erfolgt, die betroffenen Landesbediensteten die Wahlmöglichkeit (Optionsrecht) haben, ob sie im Dienststand des Landes verbleiben oder ihr Dienstverhältnis auf den Rechtsträger übergehen lassen wollen.

Nach Art. 3 Abs. 1 der „Betriebsübergangsrichtlinie“ gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über. Nach der Rechtsprechung gehen die Arbeitsverhältnisse ipso iure mit dem Betriebsübergang – ohne Rücksicht auf einen entgegenstehenden Willen des Veräußerers oder Erwerbers – über (sog. Vertragsübernahmeautomatik; vgl. EuGH vom 25.7.1991, Slg. 1991, I-4105-„D’Urso“; EuGH vom 7.12.1995, Slg. 1995, I-4321-„Spano“; OGH vom 12.10.1995, DRdA 1997, 115 - „Kirschbaum“). Möglich ist allerdings, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus freien Stücken dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersetzt (EuGH vom 12.11.1998, RdW 1999, 35 - „Europieces SA“). Die Entscheidung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss völlig ohne Druck und ohne unzulässige Beeinflussung (§§ 870 ff ABGB) zustande gekommen sein.

Auch in der Lehre (siehe *Gahleitner*, DRdA 1994, 380 ff; *Binder*, AVRAG [2001] § 3, Rz 79 und 132) wird es als zulässig erachtet, dass zwischen Veräußerer und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer vereinbart wird, dass anstelle eines ex lege – Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber lediglich eine Arbeitskräfteüberlassung (Entlehnung) mit Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zum Veräußerer erfolgt. Begründet wird diese Auffassung damit, dass Arbeitskräfte oft mehr Vertrauen in ihren bisherigen Arbeitgeber haben, weshalb sie die uneinträgliche Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses der - unter Umständen mit kollektivvertraglichen Verschlechterungen verbundenen – Übertragung an einen Erwerber vorziehen. Unter dem Aspekt des Günstigkeitsprinzips widerspricht somit eine solche ohne Druck getroffene Vereinbarung der bloßen Arbeitskräfteüberlassung an den Erwerber nicht der gemeinschaftsrechtlichen Eintrittsautomatik.

Auch nach Auffassung des Bundeskanzleramtes – Verfassungsdienst (siehe GZ 603.524/1-V/2/98 vom 4. März 1999) stellt die Einräumung eines Optionsrechtes eine gemeinschaftsrechtskonforme Regelung der dienstrechtlichen Auswirkungen eines Betriebsübergangs dar.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang auch auf die Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen „*Merckx und Neuhuys*“, Slg. 1996, I-1235, sowie „*Katsikas*“, Slg. 1992, I-6577, zu verweisen, wonach keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer gezwungen werden kann, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den sie oder er nicht frei gewählt hat. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Übergang ihres oder seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widerspricht, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass das Arbeitsverhältnis in diesem Fall als entweder von der Arbeitskraft oder vom Arbeitgeber als gekündigt gilt, oder auch, dass das

Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer bestehen bleibt, was im Ergebnis auf eine Arbeitskräfteüberlassung hinausläuft.

2. Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen auch die dienstrechtlichen Auswirkungen eines Betriebs- oder Unternehmensüberganges auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband geregelt werden. Aus kompetenzrechtlichen Gründen enthält das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) keine Bestimmungen über die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses der in einem auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband übergegangenen Wirtschaftsbetrieb beschäftigten Personen. Die Betriebsübergangsrichtlinie verpflichtet aber auch die Länder, entsprechende Umsetzungsmaßnahmen für den Fall der Übernahme eines Unternehmens oder eines Betriebes aus der Privatwirtschaft durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband zu treffen.

In kompetenzrechtlicher Hinsicht ist zu beachten, dass bei einem Betriebsübergang von der Privatwirtschaft auf ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband der erste Teil des Vorganges, nämlich das Ausscheiden des privaten Arbeitgebers, in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt (Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG: „Arbeitsrecht“). Dies bedeutet, dass der Bund zu regeln hat, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen der private Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Auch die Regelung eines Widerspruchsrechts der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen einen Arbeitgeberwechsel ist Bundessache. Desgleichen Regelungen, die Ansprüche gegen den bisherigen Arbeitgeber zur Vermeidung eines unzulässigen Eigentumseingriffs gemäß Art. 5 StGG vorsehen. (vgl. das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs VfSlg. 14075/1995). Demgegenüber sind Regelungen, die sich auf den Eintritt des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes beziehen, gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG von der Dienstrechtskompetenz der Länder umfasst. Dies gilt auch für die Anordnung, dass das Land, die Gemeinde oder der Gemeindeverband als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht daher vor, dass bei einem Betriebsübergang auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die jeweilige Körperschaft als Dienstgeber in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt, sofern der bisherige Arbeitgeber ausscheidet; letzteres wäre – wie oben ausgeführt – vom Bund zu regeln. Die übernommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen ab dem Zeitpunkt des Übergangs unter das Landesvertragsbedienstetengesetz 1985 bzw. das Gemeindebedienstetengesetz 1971. Soweit vor dem Betriebsübergang günstigere kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen gegolten haben, sollen diese nach dem Betriebsübergang sondervertraglich weitergelten.

B. Kompetenzgrundlage

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und die Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder. Durch den Entfall des dienstrechtlichen Homogenitätsgebotes in Art. 21 Abs. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 8/1999) dürfen die in Angelegenheiten des

Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen.

Besonderer Teil

Zu § 1:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält jene Bestimmungen, die erforderlich sind, um Landesbedienstete Einrichtungen außerhalb des Landesdienstes dienst- und besoldungsrechtlich einwandfrei zuweisen zu können. Weiters sollen die dienstrechtlichen Auswirkungen eines Betriebsüberganges vom Land auf einen anderen Rechtsträger sowie von einem anderen Rechtsträger auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband geregelt werden.

Zu § 2:

Unter „Zur-Verfügung-Stellung“ ist die Zuweisung an juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechtes oder an andere Einrichtungen der Privatwirtschaft zu verstehen.

Die Zuweisung soll für Landesbeamte wie auch für Landesvertragsbedienstete vorgesehen werden (**Abs. 2**). Soweit in diesem Gesetz von zugewiesenen Landesbediensteten gesprochen wird, sind jene Bediensteten (Beamtinnen und Beamte oder Vertragsbedienstete) gemeint, die eben einer Einrichtung außerhalb des Landesdienstes zur Dienstleistung zugewiesen wurden.

Zu § 3:

Die Zuweisung soll unter Wahrung der Rechte und Pflichten der Landesbediensteten erfolgen. **Abs. 1** sieht zwei Anlassfälle für eine Zuweisung vor. Wenn Tätigkeiten, die bisher in einer beim Land eingerichteten Organisationseinheit besorgt worden sind, von einem vom Land verschiedenen Rechtsträger besorgt werden sollen (z.B im Falle von Ausgliederungen) und dadurch die Aufgaben eines Arbeitsplatzes ganz oder überwiegend wegfallen (**Abs. 1 Z 1 lit. a**), soll nach **Abs. 2** eine amtswegige Zuweisung auch ohne Zustimmung der oder des betroffenen Landesbediensteten möglich sein. Damit soll einerseits die Weiterverwendung der Landesbediensteten und andererseits eine effiziente Personalführung ermöglicht werden. Voraussetzung für eine amtswegige Zuweisung ist jedenfalls, dass durch eine Ausgliederungsmaßnahme die mit dem Arbeitsplatz der oder des jeweiligen Landesbediensteten verbundenen Aufgaben ganz oder überwiegend wegfallen und sohin die oder der Landesbedienstete ohne Zuweisung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterverwendet werden könnte. Zu beachten ist, dass die Begriffsdefinition des § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a umfassender ist als der Begriff des „Betriebsüberganges“ im Sinne der „Betriebsübergangsrichtlinie“, da er sich auch auf Beamtinnen und Beamte sowie auf die Übertragung hoheitlicher Aufgaben erstreckt.

Wenn um die Mitarbeit von Landesbediensteten auf Grund deren besonderer Qualifikation von einem anderen Rechtsträger ersucht wird (**Abs. 1 Z 1 lit. b**) oder wenn zwar Arbeitsbereiche aus dem Landesdienst hinausgelagert werden, aber der Arbeitsplatz einer oder eines Landesbediensteten hiervon nicht oder nicht überwiegend berührt wird, soll nach **Abs. 1 Z 2** die Zuweisung nur mit Zustimmung der oder des Landesbediensteten möglich sein. Allen Zuweisungsfällen ist gemeinsam, dass sie nur bei Nichtentgegenstehen wichtiger dienstlicher Gründe zulässig sind. So wäre etwa im Falle einer Ausgliederung die Zuweisung einer oder eines im

ausgegliederten Arbeitsbereich verwendeten Landesbediensteten unzulässig, wenn in einem anderen Bereich der Landesverwaltung ein dringender Bedarf an einer Arbeitskraft mit dieser Qualifikation besteht, der auf eine andere Weise nicht abgedeckt werden kann. Für eine diesfalls zu verfügende Versetzung oder Verwendungsänderung gelten die entsprechenden dienstrechtlichen Vorschriften.

Da durch die Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten individuell und hoheitlich in subjektiv - öffentliche Rechte eingegriffen wird, soll sie – wie eine Versetzung - mit Bescheid verfügt werden, um ein rechtlich geordnetes Verfahren zu ermöglichen und damit den Betroffenen einen entsprechenden Rechtsschutz zu gewährleisten (**Abs. 3**).

Abs. 4 normiert umfangreiche Verständigungs- und Informationspflichten, wodurch auch den Anforderungen des Art. 7 der „Betriebsübergangsrichtlinie“ Rechnung getragen werden soll.

Die Gewährung eines Sonderurlaubes aus Anlass eines Zuweisungsfalles soll in Zukunft nicht mehr möglich sein (**Abs. 5**).

Zur Frage, ob der Landesgesetzgeber berechtigt ist, Landesbedienstete auch zwangsweise, somit ohne ihre Zustimmung, einem fremden Rechtsträger zur Dienstleistung zuzuweisen, ist Folgendes anzumerken:

Gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG, BGBl.Nr. 196/1988, in der geltenden Fassung, darf keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden. Fraglich ist, ob der Abschnitt I und damit auch § 2 Abs. 2 AÜG auf Personen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land stehen, überhaupt Anwendung findet. Gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 AÜG ist nämlich die „Überlassung von Arbeitskräften durch oder an den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband“ vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV AÜG ausgenommen. Die Anwendbarkeit des Abschnittes I und damit auch der Zustimmungspflicht des § 2 Abs. 2 AÜG ist aus folgenden Überlegungen zu verneinen:

1. Nach § 3 Abs. 2 AÜG ist Überlasser, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Nach der Begriffsbestimmung des § 3 Abs. 4 AÜG ist Arbeitskraft im Sinne dieses Gesetzes ein Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person. Beamtinnen und Beamte sind hingegen vom Begriff der Arbeitskraft nicht erfasst. Da das Erfordernis der Zustimmung zur Überlassung von „Arbeitskräften“ besteht, kann e contrario die Anwendbarkeit des § 2 Abs. 2 AÜG auf Zuweisungen von Beamtinnen und Beamten zur Dienstleistung bei einem fremden Rechtsträger verneint werden (siehe hierzu *Marhold*, Privatisierungsprobleme im Arbeitsrecht und Sozialrecht, in: *Achatz/Isak/Marhold*, Privatisierung im Europarecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht [1999] 19; *Standeker*, Zwangsweise Zuweisung öffentlich Bediensteter zur Dienstleistung bei einem ausgegliederten Rechtsträger in ZAS [2003] 3, S. 117 ff).
2. Die Nichtanwendbarkeit des AÜG auf die im vorliegenden Gesetzesentwurf enthaltenen Zuweisungsfälle ergibt sich auch aus dem Umstand, dass die Überlassung ex definitionem auf **vertraglicher** Grundlage erfolgt, was demgegenüber bei einer **gesetzlich** vorgesehenen Dienstzuweisung einer oder eines

Landesbediensteten nicht der Fall ist. Das dienstzuweisende Land fällt daher nicht unter den Begriff des „Überlassers“ im Sinne des § 3 Abs. 2 AÜG (siehe *Marhold* in *Achatz/Isak/Marhold*, 79; *Schima*, Arbeitskräfteüberlassung an und durch Gebietskörperschaften – Rechtliche Aspekte der Privatisierung durch Ausgliederung, RdW 1994, 209 ff; *Thienel*, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung [1990] 252).

3. Durch § 2 Abs. 2 AÜG wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitskraft geregelt und damit – soweit öffentlich Bedienstete erfasst sind – auch das öffentliche Dienstverhältnis, weil dadurch eine nähere Regelung über die Dienstpflichten getroffen wird. Soweit der Bund mit dieser Bestimmung die Zulässigkeit der Zuweisung von Landesbediensteten von deren Zustimmung abhängig macht, greift er in die Dienstrechtskompetenz der Länder (Art. 21 B-VG) ein, was § 2 Abs. 2 AÜG mit Verfassungswidrigkeit belastet, sofern nicht im Wege einer verfassungskonformen Interpretation der Anwendungsbereich dieser Bestimmung eingeschränkt werden kann (*Thienel*, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung [1990] 253; *Standeker*, ZAS [2003] 3, S 121). Einer anders lautenden landesgesetzlichen Regelung steht § 2 Abs. 2 AÜG aber nicht entgegen, da im Falle eines Konfliktes zwischen einer bundes- und einer landesgesetzlichen Norm beide Regelungen bestehen bleiben, bis die den Kompetenzartikeln des B-VG widersprechende Bestimmung durch den VfGH aufgehoben wird. Im Verhältnis zwischen einfachen Bundes- und Landesgesetzen gilt weder die *lex posterior* – Regel noch der Grundsatz „Bundesrecht bricht Landesrecht“.

Zu § 4:

Eine Zuweisung soll nach **Abs. 1** von der Landesregierung nur widerrufen werden können, wenn die oder der zugewiesene Landesbedienstete schriftlich zustimmt und ein wichtiges dienstliches Interesse am Widerruf besteht. Als Beispiel für ein wichtiges dienstliches Interesse wird die Rückübertragung der ausgegliederten Aufgaben genannt. Ein wichtiges dienstliches Interesse wäre aber auch im Falle eines dringenden Personalbedarfs gegeben. Der Begriff „wichtiges dienstliches Interesse“ wird unter Beachtung des Grundsatzes der Einheitlichkeit der Rechtsprache im Sinne des wortgleichen Ausdrucks in den beamtendienstrechtlichen Versetzungsbestimmungen auszulegen sein. Im Übrigen wird im Verhältnis Land-Rechtsträger auch zu berücksichtigen sein, ob die in der Vereinbarung zwischen dem Land und dem fremden Rechtsträger zu regelnden Voraussetzungen für einen Widerruf der Zuweisung (siehe § 7) erfüllt sind.

Es bleibt jedoch der oder dem zugewiesenen Bediensteten – so wie jeder oder jedem anderen Landesbediensteten – freigestellt, sich um einen öffentlich oder in der Jobbörse ausgeschriebenen Arbeitsplatz im Landesdienst zu bewerben. Sollte das Objektivierungsverfahren zum Ergebnis führen, dass die oder der zugewiesene Bedienstete am besten geeignet ist, wird diese ausgeschriebene Stelle mit ihr oder mit ihm besetzt werden, was ebenfalls als wichtiges dienstliches Interesse am Widerruf der Zuweisung anzusehen ist. Im Übrigen kann einem Verhalten der Organe des fremden Rechtsträgers, durch das Rechte der oder des zugewiesenen Landesbediensteten verletzt würden, durch Weisungen der zuständigen Landesorgane entgegengetreten werden (siehe § 6 Abs. 6).

Für den Widerruf der Zuweisung einer Landesbeamtin oder eines Landesbeamten gelten dieselben Formerfordernisse wie für die Zuweisung (**Abs. 2**). Informations- und Verständigungspflichten sind wie bei der Zuweisung zu beachten (**Abs. 3**).

Zu § 5:

Durch **Abs. 1** soll klargestellt werden, dass die oder der Landesbedienstete während der Zuweisung im Dienststand des Landes verbleibt. Zur Frage der Vereinbarkeit der vorgeschlagenen Regelung mit den gemeinschaftsrechtlichen Betriebsübergangsregelungen ist Folgendes zu bemerken:

Gemäß Art. 3 Abs. 1 der „Betriebsübergangsrichtlinie“ gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über (sog. „Eintritts- oder Vertragsübernahmeautomatik“). Nach Art. 8 der Richtlinie wird allerdings die Möglichkeit der Mitgliedstaaten nicht eingeschränkt, für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer günstigere Kollektivverträge oder zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Vereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer günstiger sind, zu fordern oder zuzulassen.

Daraus folgt, dass eine nationale Regelung, die von der Vertragsübernahmeautomatik abweicht, dann nicht gemeinschaftsrechtswidrig ist, wenn das Verbleiben der im übertragenen Betrieb oder Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Dienstverhältnis zum Veräußerer für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer günstiger ist als ein Dienstgeberwechsel (siehe *Gahleitner*, DrdA 1994, 380 ff; *Binder*, AVRAG [2001] § 3, Rz 132). In diesem Sinne hat auch der EuGH in seinem Urteil vom 14. September 2000, Rs. C-343/98 (*Renato Collino und Linsella Chiappero/Telecom Italia SpA*) unter Beibehaltung seiner Spruchpraxis zum Sinn der Betriebsübergangsrichtlinie Folgendes festgehalten:

„Sie verfolgt somit das Ziel, soweit wie möglich den Fortbestand des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber in unveränderter Form sicherzustellen, um zu verhindern, dass die von dem Unternehmensübergang betroffenen Arbeitnehmer allein auf Grund dieses Überganges schlechter gestellt werden. Sie will indessen kein für die gesamte Gemeinschaft auf Grund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen.“

Der Sinn dieser Richtlinie lässt sich wohl dahingehend zusammenfassen, dass Mitarbeiter auf Grund eines Betriebsüberganges nicht schlechter gestellt werden sollen (die Richtlinie soll den Arbeitnehmern bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens die Wahrung ihrer Rechte gewährleisten, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet – sie jedoch nicht dazu verpflichtet –, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen fortzusetzen, wie sie mit dem Veräußerer vereinbart waren).

Das Verbleiben im Landesdienstverhältnis ist für die betroffenen Landesbediensteten u.a. aus folgenden Gründen günstiger als ein Wechsel in ein Dienstverhältnis zum Erwerber:

- hohe Arbeitsplatzsicherheit durch eingeschränkte Kündigungsmöglichkeiten,

- höheres Urlaubsausmaß,
- Möglichkeit, in den Landesdienst zurückzukehren,
- Vorhersehbarkeit des zu erwartenden Verdienstes (dienst- und besoldungsrechtliche Laufbahn)
- keine Gefahr der Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz des Landes Burgenland.

Hinsichtlich der in der auszugliedernden Einrichtung beschäftigten Beamtinnen und Beamten ist überdies von Bedeutung, dass diese in die Übernahmeautomatik des Art. 3 Abs. 1 der Betriebsübergangsrichtlinie nicht einbezogen sind, auch wenn Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung ausgelagert werden sollen (vgl. die obzit. EuGH – Entscheidung im Fall *Collino*).

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass das im Entwurfstext vorgesehene Verbleiben der von einer Ausgliederung betroffenen Landesbediensteten im Dienststand gemeinschaftsrechtskonform ist.

Im Übrigen ist auf das Optionsrecht (§ 8) der betroffenen Landesbediensteten und auf die Erläuterungen hiezu (zur Frage der Europarechtskonformität im Allgemeinen Teil) hinzuweisen.

Durch die Zuweisung tritt eine Änderung in der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der zugewiesenen Bediensteten nicht ein. Dies betrifft auch alle zukünftigen besoldungsrechtlichen Maßnahmen wie Vorrückungen, Zeitvorrückungen und Beförderungen, sodass zugewiesene Bedienstete alle zwei Jahre vorrücken und die gleichen Beförderungsmöglichkeiten haben, die sie ohne Zuweisung hätten (**Abs. 2**). Damit ist gewährleistet, dass zugewiesene Bedienstete auf Grund der Zuweisung keine dienst- und besoldungsrechtlichen Nachteile erleiden dürfen. Diesem Ziel dient auch die Bestimmung des Abs. 2, wonach die Zeit der Zuweisung für dienstzeitabhängige Rechte in gleicher Weise zu berücksichtigen ist wie jene Zeit, die die oder der zugewiesene Bedienstete ohne Zuweisung im Landesdienst zugebracht hätte.

Zum Teil werden Landesbedienstete, die in Einrichtungen außerhalb des Landesdienstes tätig sind, vom jeweiligen Rechtsträger zusätzlich entlohnt. Obzwar nach **Abs. 3** die Bezüge des zugewiesenen Landesbediensteten weiterbezahlt werden sollen, soll durch **Abs. 4** die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass der zugewiesene Landesbedienstete vom Rechtsträger zusätzliche finanzielle Zuwendungen erhält. Durch **Abs. 4** soll sichergestellt werden, dass nach Beendigung der Zuweisung diese finanziellen Zuwendungen zur Gänze entfallen. Eine Weiterzahlung (Übernahme oder Aufsaugbarkeit) dieser Zuwendungen durch den Landesdienstgeber ist nicht vorgesehen.

Die Festlegung des Dienstortes und der Dienststelle der zugewiesenen Landesbediensteten dient in erster Linie der Beurteilung von Ansprüchen im Zusammenhang mit Dienstreisen. Aber auch andere in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften enthaltenen Regelungen knüpfen an die Begriffe „Dienstort“ oder „Dienststelle“ an (z.B. Fahrtkostenzuschuss).

Zu § 6:

Entsprechend der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (Erkenntnisse VfSlg. 15946/2000 und 16400/2001) soll durch **Abs. 1** ausdrücklich klargestellt werden, dass durch die Zuweisung von Landesbediensteten zu vom Land verschiedenen Rechtsträgern die verfassungsgesetzlich normierte Diensthoheit (Art. 21 Abs. 3 B-VG: „Die Diensthoheit gegenüber den Ländern wird von den obersten Organen der Länder ausgeübt“) nicht verletzt wird.

Hinsichtlich der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit gegenüber den zugewiesenen Landesbediensteten wird je nach Zuweisungsgrund differenziert.

Soweit die Zuweisung auf Antrag eines Rechtsträgers auf Grund der besonderen Qualifikation der oder des Landesbediensteten erfolgt (§ 3 Abs. 1 Z 1 lit. b), sollen nach **Abs. 4** sämtliche Personalangelegenheiten von der Landesregierung als Dienstbehörde bzw. als Dienstgebervertreter wahrgenommen werden. Somit tritt hinsichtlich der nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b zugewiesenen Landesbediensteten keine Änderung in der Organzuständigkeit ein. Von der Übertragung von Dienstrechtskompetenzen an Organe des fremden Rechtsträgers soll hinsichtlich dieser zugewiesenen Bediensteten im Interesse der Kontinuität der Personalverwaltung und einer einheitlichen Führung der Personalakten Abstand genommen werden, da derartige Zuweisungen häufig nur vorübergehender Natur sind und die zugewiesenen Landesbediensteten nicht selten in eine Einrichtung des Landes zurückkehren.

In den Zuweisungsfällen des § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a (Ausgliederungen) sollen hingegen die dienstbehördlichen Befugnisse in erster Instanz bis auf einige Ausnahmen von dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers wahrgenommen werden. Als Dienstbehörde zweiter Instanz soll die Landesregierung berufen sein (**Abs. 2**).

Ebenso soll hinsichtlich der nach § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a zugewiesenen Landesvertragsbediensteten das zuständige Organ des Rechtsträgers mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber betraut werden. Lediglich Personalangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, strittige Auslegungsfragen des Dienstrechts, Maßnahmen mit tiefgreifenden besoldungsrechtlichen Auswirkungen (z.B. Pragmatisierungen, Beförderungen, Überstellungen), Ruhestandsversetzungen sowie die Auflösung des Dienstverhältnisses einer oder eines zugewiesenen Landesbediensteten sollen der Landesregierung vorbehalten bleiben. Die Behördenzuständigkeit in Disziplinar- und Leistungsfeststellungssachen (Amt der Burgenländischen Landesregierung, Disziplinarkommissionen und Leistungsfeststellungskommission) wird durch eine Zuweisung nicht berührt, da nach **Abs. 2** die Zuständigkeit der Dienstbehörde erster Instanz nur jene Personalangelegenheiten umfasst, die nach den Dienstrechtvorschriften der Landesregierung als Dienstbehörde obliegen.

Gemäß **Abs. 5** obliegen dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Vorstandes oder der Geschäftsführung des Rechtsträgers auch jene Aufgaben, die nach den Zuständigkeitsvorschriften des Dienst- und Organisationsrechts der oder dem Vorgesetzten (der Organwalterin oder dem Organwalter, die oder der mit der Führung der Dienst- oder Fachaufsicht betraut ist) übertragen sind.

In allen Personalangelegenheiten, sowohl im Bereich der Diensthöhe als auch im Bereich der Dienst- und Fachaufsicht, sind die zuständigen Organe des Rechtsträgers an die Weisungen der Landesregierung gebunden (**Abs. 6**) (Erkenntnis VfSlg. 15946/2000). Um die Durchsetzbarkeit der Weisungen sicherzustellen, wird für den Fall der Nichtbefolgung von Weisungen die Abberufung aus der Organstellung vorgesehen (siehe VfSlg. 14.473).

Soweit der Rechtsträger zusätzlich zum zugewiesenen Personal eigenes Personal aufnimmt, ist er nicht befugt, mit diesem ein Landesdienstverhältnis zu begründen. Dies ergibt sich aus den **Abs. 2 und 3**, wonach den Organen des Rechtsträgers dienstrechtliche Zuständigkeiten lediglich hinsichtlich der zugewiesenen Landesbediensteten eingeräumt sind. Die zur Diensthöhe gehörende Begründung eines neuen Landesdienstverhältnisses ist hingegen eine Maßnahme, die nicht gegenüber einer oder einem zugewiesenen Bediensteten getroffen wird, und daher der Landesregierung vorbehalten bleibt. Zusätzlich aufgenommene Bedienstete können daher nur Bedienstete des Rechtsträgers werden.

Zu § 7:

Nach § 7 soll zwischen dem Land und dem Rechtsträger eine vertragliche Vereinbarung über die wesentlichen Punkte der Zuweisung getroffen werden. Diese Vereinbarung sollte jedenfalls eine Aussage über den Zweck, die Dauer und einen allfälligen Widerruf der Zuweisung enthalten. Ebenso ist die Kostentragung der durch die Zuweisung entstandenen Kosten (Aktivbezüge, Kosten aus den Ruhebezügen) zu regeln.

Zu § 8:

Von einer Ausgliederung (§ 3 Abs. 1 Z 1 lit. a) betroffene Landesbedienstete sollen sich ihren zukünftigen Dienstgeber selbst aussuchen können. Dieses Wahlrecht ist in der Weise vorgesehen, dass bei Nichtäußerung der oder des betroffenen Landesbediensteten das Dienstverhältnis zum Land aufrecht bleibt. Die oder der Bedienstete hat die Möglichkeit bis zum Ablauf eines Jahres nach Zuweisung den Dienstgeber zu wechseln (**Abs. 1**). Der Übergang des Dienstverhältnisses soll gemeinschaftsrechtskonform unter Wahrung der Rechte und Pflichten der oder des betroffenen Landesbediensteten erfolgen. Unter Berücksichtigung der bundesverfassungsgesetzlichen Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern (siehe Punkt A.2. des Allgemeinen Teils der Erläuterungen) soll in die Zuständigkeit des Bundes zur Gestaltung der Rechte und Pflichten der oder des Landesbediensteten nach dem Übergang ihres oder seines Dienstverhältnisses auf den Rechtsträger nicht eingegriffen werden.

Abs. 2 regelt das Wirksamwerden einer Optionserklärung. Die Optionserklärung einer Beamtin oder eines Beamten stellt eine Erklärung eines Austrittes aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis dar (**Abs. 3**).

Abs. 4 dient der Umsetzung des Art. 4 Abs. 2 der „Betriebsübergangsrichtlinie“ und entspricht der Regelung des § 3 Abs. 5 AVRAG.

Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben ist vom Anwendungsbereich der „Betriebsübergangsrichtlinie“ ausgenommen (EuGH vom 15.10.1996, RdW 1996, 588 –

„Henke“) und soll daher den davon betroffenen Landesbediensteten auch nicht die Möglichkeit der Dienstgeberwahl bieten. Diesfalls ist zwingend eine Zuweisung (Arbeitskräfteüberlassung) vorgesehen (**Abs. 5**).

Abs. 6 sieht eine Solidarhaftung des Landes und des Rechtsträgers für Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis zum Land vor und entspricht § 6 Abs. 1 AVRAG. Eine anders lautende bundesgesetzliche Regelung soll hiedurch nicht berührt werden (siehe die Erläuterungen zu § 8 Abs. 1).

Abs. 7 normiert eine Haftungsbeschränkung des Landes für Abfertigungsansprüche und entspricht § 6 Abs. 2 AVRAG. Zulässig soll auch die Abfindung der Abfertigungsansprüche aus Anlass des Dienstgeberwechsels in Form einer sog. Zwischenabfertigung des Landes sein.

Zu § 9:

Dem Übergangstatbestand der Richtlinie 2001/23/EG ist auch die Übertragung einer wirtschaftlichen Tätigkeit von einer juristischen Person des Privatrechts auf eine Körperschaft des öffentlichen Rechts zuzuordnen (siehe EuGH vom 26.9.2000, ZAS 2000,48 „*Didier Mayeur*“ und OGH vom 15.4.1999, DRdA 2000, 134 „*Tiroler Musikschule*“). § 9 stellt daher die Umsetzung der „Betriebsübergangsrichtlinie“ dar. Mit den vorgesehenen Bestimmungen wird das Ziel verfolgt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Regelungskompetenz des Landes die unbedingt notwendigen Bestimmungen der Richtlinie umzusetzen. Es soll der Betriebsübergang für jene Fälle geregelt werden, in denen ein Unternehmen, ein Betrieb, ein Unternehmens- oder Betriebsteil von einem anderen Rechtsträger auf das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband übergeht.

Bei der Übertragung von Aufgaben im Zuge einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder bei der Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer Behörde auf eine andere handelt es sich nicht um einen Betriebsübergang. Im Falle eines Betriebsüberganges nach **Abs. 1 und 4** wird kein neues Dienstverhältnis begründet – der Erwerber tritt vielmehr an die Stelle des Veräußerers. Das bedeutet, dass der Betriebsübergang allein keine für die Auflösung des Dienstverhältnisses typischen Rechtsfolgen – insbesondere auch keine Fälligkeit erworbener Abfertigungsansprüche – auslöst.

Zu § 11:

Diese Bestimmung regelt das In-Kraft-Treten. Auf Landesbedienstete, die vor dem In-Kraft-Treten einem vom Land verschiedenen Rechtsträger nach dienstrechtlichen Vorschriften zugewiesen wurden, soll das Gesetz nicht angewendet werden. Auch der Bereich der Landeskrankenanstalten soll vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden, da für die dort beschäftigten oder neu aufzunehmenden Bediensteten das Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten und die Übertragung von Aufgaben an die Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Burgenland, LGBl. Nr. 1/1993, gilt.