

Karenzzeit Norwegen

In Norwegen gelten für Politiker und Angestellte des öffentlichen Dienstes Karenzzeit-Regelungen. In den späten 1990er Jahren befasste sich das norwegische Parlament erstmals mit dem Problem des [Seitenwechsels](#) von Politikern in die Privatwirtschaft. 2005 wurden von der norwegischen Regierung schließlich drei Richtlinien erlassen, die sich diesem Problem annehmen sollten. Zwei davon führten Karenzzeiten für Politiker^[1] und Angestellte des öffentlichen Dienstes^[2] ein. Trotz der vergleichsweise geringen Korruption in Norwegen ist es das ausdrückliche Ziel dieser Richtlinien das Vertrauen sowohl in die Administration als auch in die Verwaltung als Institution und in die entsprechenden Personen zu stärken. Gerechtfertigt werden die Karenzzeiten aber auch damit, dass interne Informationen und Handelsgeheimnisse geschützt werden müssen, damit bestimmte Organisationen oder Unternehmen von diesen nicht profitieren können.^[3]

Inhaltsverzeichnis

1 Die Karenzzeiten	1
2 Das Karenzverfahren	1
3 Erfahrungen	2
4 Aktuelle Informationen aus der Welt des Lobbyismus	2
5 Einzelnachweise	2

Die Karenzzeiten

Sowohl für Politiker als auch für Angestellte im öffentlichen Dienst gilt eine Karenzzeit bis zu einem Jahr, wenn sie in ihrer neuen Position in Kontakt mit Fällen kommen, für die sie bisher die Verantwortung getragen haben. Die Karenz bezieht sich hier nicht auf die Anstellung bei einem bestimmten Arbeitgeber, sondern auf die konkrete Mitarbeit an spezifischen Themen.^[4] Weiterhin gilt diese Sperrfrist, wenn dem neuen Arbeitgeber durch die Einstellung spezielle Vorteile entstehen. Für bis zu sechs Monate kann demnach die Aufnahme der Arbeit verweigert werden.

Das Karenzverfahren

Betroffen von den Karenzzeiten für Politiker sind die Minister (inkl. dem Premierminister), die Staatssekretäre und die politischen Berater. Über die Frage welche Fälle von den Karenzzeit-Regelungen betroffen sind, entscheidet das extra dafür gegründete Standing Committee on Outside Political Appointments. Dieses ist von der Regierung unabhängig, seine Mitglieder werden durch königliches Dekret ernannt werden. Die Betroffenen sind verpflichtet, das Komitee spätestens zwei Wochen vor Beginn einer neuen Beschäftigung darüber zu informieren. Diese Verpflichtung endet ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Verhängt das Komitee eine Karenzzeit, so ist der Betroffene für den entsprechenden Zeitraum zu entschädigen. Bei Zuwiderhandlung, also etwa einem Nichtanzeigen einer Beschäftigung oder der Nichteinhaltung einer Karenzzeit, kann das Komitee Strafzahlungen veranlassen. Die gesamte formale Korrespondenz zwischen dem Komitee und der betroffenen Person ist öffentlich einsehbar.^[5]

Erfahrungen

Nach dem Regierungswechsel 2005 waren der Premierminister, 18 Minister, 34 Staatssekretäre und 21 politische Berater von den neuen Regulierungen betroffen. Bis zum Oktober 2008 kamen noch weitere Personen aus der aktuellen Legislaturperiode hinzu. Bis dahin haben 76 Betroffene, man kann also von nahezu Allen ausgehen, das Komitee angerufen. Die allermeisten reichten einen Fall ein. Zwei allerdings gleich sechs bis sieben Fälle, dabei handelt es sich vor allem um Mitgliedschaften in Verwaltungs- und Aufsichtsräten.

Im ersten Jahr nach Einführung der Karenzzeitregelungen wurde bei 13 Politiker, davon 4 Minister, eine verbindliche Karenzzeit ausgesprochen. Die Zeiträume reichten von drei bis sechs Monaten, aber in einigen Fällen auch bis zu einem Jahr. Bisher wurden die Richtlinien sehr ernst genommen werden. Noch wichtiger als die in bestimmten Fällen ausgesprochenen Karenzzeiten, ist das Fortschreiten der öffentlichen Debatte zum Thema.^[6]

Aktuelle Informationen aus der Welt des Lobbyismus

Newsletter

Twitter

Facebook

Instagram

Einzelnachweise

1. ↑ [Post-Employment Guidelines for Politicians \(Übersetzung der norwegischen Richtlinien\)](#), OECD, 2009, abgerufen am 28.11.2013
2. ↑ [Post-Employment Guidelines for the Public Service \(Übersetzung der norwegischen Richtlinien\)](#), OECD, 2009, abgerufen am 28.11.2013
3. ↑ [Post-Public Employment. Good Practices for Preventing Conflict of Interest](#), OECD, 2010, S. 94-97, abgerufen am 28.11.2013
4. ↑ [Post-Public Employment. Good Practices for Preventing Conflict of Interest](#), OECD, 2010, S. 97-99, abgerufen am 28.11.2013
5. ↑ [Post-Public Employment. Good Practices for Preventing Conflict of Interest](#), OECD, 2010, S. 99f., abgerufen am 28.11.2013
6. ↑ [Post-Public Employment. Good Practices for Preventing Conflict of Interest](#), OECD, 2010, S. 100, abgerufen am 28.11.2013