



ÖSTERREICH

Bundeskanzleramt
zH Herrn Dr Peter Alberer
Ballhausplatz 2
1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
920196/000 BAK-SP/GSt	Chlestil/Schneller	DW 2419	DW 2478			04.09.2008
2-III/1/08						

Dienstrechts-Novelle 2008

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfs und erlaubt sich wie folgt Stellung zu nehmen:

I. Zum Entwurf der Dienstrechtsnovelle im Allgemeinen:

Die Mehrzahl der geplanten Änderungen wird grundsätzlich begrüßt, insbesondere weil es sich dabei um die Beseitigung von Schlechterstellungen im Dienstrecht gegenüber dem privaten Arbeitsrecht handelt. Dies betrifft insbesondere:

- die Nichtanrechnung von Pflegefreistellungszeiten auf das Urlaubsmaß
- die Erweiterung der Pensionsbeitragszeiten um Zeiten für die Pflege eines behinderten Kindes und
- die Ausdehnung der Möglichkeiten ein Sabbatical in Anspruch nehmen zu können

Abgelehnt wird die zwingende Anordnung einer Entlassung für den Fall der (bloß subjektiv von Dienstvorgesetzten bzw der Disziplinarbehörde festgestellten) „Untragbarkeit“.

II. Zu den geplanten Regelungen im Einzelnen:

Zu § 34 BDG, Anlage 1 Zi 1.13:

Lt den Erläuterungen des Entwurfs sind die Bestimmungen über die Aufstiegskurse nicht mehr zeitgemäß und sollen daher aufgehoben werden. Damit zusammenhängend soll auch die Verpflichtung des Bundeskanzlers, einmal jährlich einen derartigen Aufstiegs-kurs anzubieten, entfallen. Die qualifizierte Weiterbildung der Mitarbeiter verbunden mit entsprechenden Aufstiegschancen sei durch die gezielte Förderung von Aus- und Wei-terbildungsmaßnahmen iSd Abs 4 des § 34 BDG sichergestellt. Im Hinblick auf die dann

bestehende Unsicherheit der Bundesbediensteten betreffend ihre weiteren Entwicklungsmöglichkeiten sollte die zukünftige Gestaltung dieser Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht im bloßen Ermessen des Bundeskanzlers gemäß Abs 4 leg cit liegen, sondern es sollte diese bereits im Zuge der Aufhebung der nicht mehr zeitgemäßen Bestimmungen über Aufstiegskurse näher geregelt werden. Die Übergangsbestimmung für bereits zu Aufstiegskursen zugelassene Beamte bis 2011 sollte in Ausnahmefällen (zB Karenz) verlängerbar sein.

Zu § 71 Abs 6 BDG:

Im Hinblick darauf, dass bei der notwendigen Pflege eines Angehörigen im Allgemeinen keinerlei Urlaubsqualität (Entfall des Erholungswertes, keine regenerative Wirkung) mehr gegeben ist, sollte bereits ab dem ersten Tag der Pflegefreistellung die Anrechnung auf das Urlaubsausmaß entfallen.

Damit im Zusammenhang stehend erscheint der BAK bei der Pflegefreistellung die Ausweitung des Kreises der Angehörigen iSd § 76 BDG zumindest auf die Schwiegereltern und Schwiegerkinder (also auch auf nicht in direkter Linie auf- oder absteigende Verwandte) sowie der Entfall der Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes als praxisnah und notwendig. Anspruch auf Pflegefreistellung sollte es auch bei einem Krankenhausaufenthalt des Kindes sowie auch für die nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden (Patch-Work) Großeltern für das Enkelkind geben.

Zu §§ 93 und 95 BDG:

Es ist aus Sicht der gesetzlichen ArbeitnehmerInneninteressenvertretung nachvollziehbar, dass gerade auch im Interesse der Menschen in Österreich, zu deren Nutzen staatliche Verwaltung ja ausschließlich geschehen soll, ein Bedürfnis besteht, Beamte, die sich schwerer und schwerster Dienstverfehlungen schuldig gemacht haben, nicht mehr im Bundesdienst zu beschäftigen. Dem gegenüber stehen jedoch die berechtigten Interessen von Bundesbeamten, die aufgrund ihrer Spezialisierung in der Regel Schwierigkeiten hätten, auf dem (privaten) Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Eine gesetzlich statuierte Pflicht der Disziplinarbehörde zum Ausspruch der Entlassung erscheint rechtsstaatlich bedenklich, weil die Behörde in ihrem Entscheidungsermessen uE zu stark determiniert wird. Aber auch nach allgemeinen Gerechtigkeitserwägungen wäre eine „Pflicht zur Entlassung“ abzulehnen, denn selbst im privaten Arbeitsrecht kommt es häufig zu „Billigkeitsentscheidungen“ (einem Verzeihen) der Arbeitgeber, wenn zwar ein gesetzlicher Entlassungstatbestand eindeutig verwirklicht wurde, der Mitarbeiter aber beispielsweise aufgrund von ehrlichem reumütigen Verhalten oder Wiedergutmachung sein Bemühen um ein künftig korrektes Arbeitsverhältnis zeigt oder wenn dieser schon über lange Zeit ohne Fehlverhalten beschäftigt gewesen ist und das auch in Zukunft wieder erwartet werden kann.

Im Übrigen ist der geplante Wortlaut des § 93 BDG „... dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Verwaltung so grundlegend zerstört ist ...“ zu unbestimmt. Zumindest eine demonstrative Aufzählung von vertrauenserstörenden Tatbeständen müsste im Gesetz enthalten sein, um dem Legalitätsprinzip zu entsprechen. Abgesehen davon,

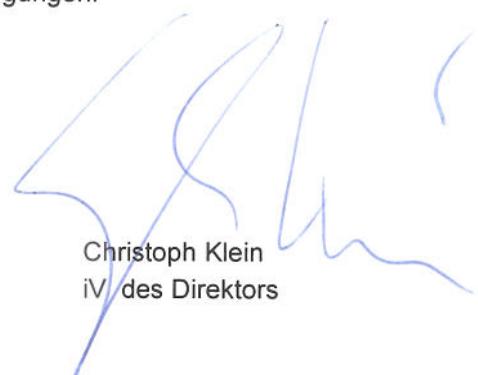
ist uE nicht vorrangig auf das Vertrauensverhältnis zwischen Beamten und Verwaltung abzustellen, sondern vielmehr auf jenes zwischen Beamten und Bürgern, denen primär die Leistungen der öffentlichen Verwaltung zukommen. Auch sollte von der Entlassung Abstand genommen werden können, wenn zwar eine Weiterbeschäftigung in der **bisherigen** Verwendung untragbar geworden ist, es aber „tragbar“ ist und der Mitarbeiter dazu bereit ist, in einer anderen Verwendung Dienst zu tun.

Betreffend die übrigen geplanten Änderungen des BDG, GG, VBG, PG, WHG und LLDG schließt sich die BAK der Stellungnahme der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst an, deren Kompetenzbereich umfassender ist. Die Arbeiterkammern sind gemäß § 10 AKG für Beamte und Vertragsbedienstete grundsätzlich nur dann zuständig, wenn diese nicht in einer (überwiegend in der Hoheitsverwaltung tätigen) Dienststelle einer Gebietskörperschaft verwendet werden.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der oben angeführten Anregungen.



Herbert Tumpel
Präsident



Christoph Klein
iV des Direktors