



Bundesministerium für  
Inneres  
Sektion III - Recht  
Herrengasse 7  
1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65-0

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMI-	LJ/GSt	Susanne	DW 2635	DW 42635		28.5.2010
LR1345/000		Gittenberger				
2-III/1/2010						

### Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Zivildienstgesetz 1986 geändert wird (ZDG-Novelle 2010)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung der geplanten Novelle zum Zivildienstgesetz und erlaubt sich folgendes anzumerken:

Hauptziele des Entwurfs sind nach den Erläuterungen Maßnahmen der Verfahrensbeschleunigung und Vereinfachung, Sicherstellung von disziplinären Maßnahmen, Maßnahmen für einen zeitgemäßen Vollzug und logistische Adaptierungen.

Seitens der BAK wird der geplante **Entfall der Wartefrist auf die Dienstfreistellung** sowie die **Einführung einer Dienstfreistellung aus beruflichen Gründen oder aus Gründen der Ausbildung** begrüßt.

Von der BAK **abgelehnt** werden unter anderem die **Einfügung neuer Dienstleistungsgebiete** (Kinderbetreuung und Integration und Beratung Fremder) aus arbeitsmarktpolitischen und qualitätssichernden Überlegungen, die **Abschaffung der Verpflichtung des Landeshauptmannes zur Einholung eines Gutachtens** im Anerkennungs- und Aufstockungsverfahren, der **Wegfall des Verbotes der Zuweisung zum eigenen Arbeitgeber**, eine **ex-lege Endigung aus Gründen der Dienstunfähigkeit** sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen die **Weitergabe von Auskünften über Beschäftigungsverhältnisse und Erkrankungen** durch die Sozialversicherungsträger an die Zivildienstserviceagentur.

Zu den einzelnen Bestimmungen der Novelle wird angemerkt:

**Zu Artikel 1 Z 1 (§ 3 Abs 2 ZDG des Entwurfes):**

Die Erweiterung der Dienstleistungsgebiete auf Tätigkeiten in der Kinderbetreuung sowie in der Integration oder Beratung Fremder kann seitens der BAK nicht befürwortet werden. Die BAK steht einer Ausweitung der Dienstleistungsgebiete im Hinblick auf die angespannte Arbeitsmarktsituation grundsätzlich ablehnend gegenüber.

Die BAK ist immer dafür eingetreten, dass jene Personen, die in der Kinderbetreuung beschäftigt sind, bestimmte Mindestqualifikationen aufweisen. Kinderbetreuung ist zu wichtig, um sie unqualifiziertem Personal zu überlassen. Auch HelferInnen in Kindergartenen sollten daher fundierte Basisqualifikationen erhalten, die sie fachlich befähigen, in einem Kindergarten als KindergartenassistentInnen zu arbeiten.

Konkurrenzierungen im Bereich des Niedriglohnsektors in der Kinderbetreuung mit Zivildienstleistenden sollten im Interesse der dort Beschäftigten ausgeschlossen werden, reguläre Arbeitsplätze dürfen keinesfalls durch Zivildienstplätze ersetzt werden. Auch wenn es im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht genügend Personal und nicht genügend Geldmittel gibt, können Zivildienstleistende kein Ersatz für geschulte KindergartenassistentInnen oder für ausgebildete KindergartenpädagogInnen sein.

Zur Erweiterung der Dienstleistungsgebiete auf Tätigkeiten in der Integration oder Beratung Fremder wird seitens der BAK noch angemerkt, dass der Begriff „Fremder“ unbestimmt ist und auch den Erläuterungen nicht entnommen werden kann.

**Zu Artikel 1 Z 3, Z 4, Z 42 und 44 (§ 4 Abs 5 und § 53 des Entwurfes):**

Nach dem vorliegenden Entwurf soll, wie den Erläuterungen zu entnehmen ist, aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung, die Verpflichtung des Landeshauptmannes entfallen, vor Erlassung von Bescheiden über die Anerkennung einer Zivildiensteinrichtung, über den Widerruf der Anerkennung und die Aufstockung von Zivildienstplätzen, ein Gutachten des Zivildienstbeschwerderates einholen zu müssen. Diesbezüglich soll die Bestimmung des § 4 Abs 5 ZDG und § 53 ZDG geändert werden sowie die Regelungen des § 4 Abs 5a ZDG und des § 43 Abs 2 Z 4 ZDG entfallen.

Wie bereits in der Stellungnahme der BAK vom 12.5.2005 zur ZDG-Novelle 2005 festgehalten, kann nach Ansicht der BAK die Anerkennung einer Einrichtung als Zivildiensteinrichtung durch den Landeshauptmann alleine, ohne begleitendes Gutachten durch eine Bundesstelle, eine bundesweit einheitliche Prüfung des Vorliegens der Kriterien für die Anerkennung und den sinnvollen Einbau des Zivildienstes im Rahmen gesamthafter sozialpolitischer Überlegungen nicht gewährleisten. Die BAK lehnt daher den Wegfall der Gutachtenerstellung durch den Zivildienstbeschwerderat und somit die diesbezüglichen Änderungen betreffend § 4 Abs 5 und 5a, § 43 Abs 2 Z 4 und § 53 ZDG, ab.

**Zu Artikel 1 Z 7, Z 42 und Z 44 (§ 6 Abs 3 und § 53 des Entwurfes):**

Gegen die Zuständigkeitsverschiebung bei der Aufhebung der Zivildienstpflicht nach § 6 Abs 3 ZDG vom Zivildienstbeschwerderat zur Zivildienstserviceagentur wird seitens der BAK kein Einwand erhoben, da dies mit der Eröffnung eines Instanzenzuges für Zivildienstpflichtige verbunden ist. Der Entfall der Bestimmung in § 43 Abs 2 Z 3 ZDG steht, wie in den Erläuterungen angeführt, damit in Zusammenhang, ebenso wie die Änderung des § 53 ZDG. Die BAK spricht sich allerdings wie oben gegen den in den Erläuterungen ebenfalls angeführten Entfall des § 43 Abs 2 Z 4 ZDG aus, da sich diese Bestimmung auf die Gutachtenstätigkeit des Zivildienstbeschwerderates bezieht; ebenso wird die diesbezügliche Änderung des § 53 ZDG abgelehnt.

**Zu Artikel 1 Z 12 (§ 8 Abs 1 des Entwurfes):**

Nach § 8 Abs 1 des Entwurfes soll zukünftig gegen den Zuweisungsbescheid kein ordentliches Rechtmittel mehr zulässig sein. Dies stellt eine rechtliche Schlechterstellung des Zivildienstpflichtigen dar, da diesem dadurch die höherinstanzliche Überprüfung des Bescheides im Rahmen eines ordentlichen Rechtsmittels verwehrt wird und ihm lediglich noch außerordentliche Rechtsmittel dagegen zur Verfügung stehen.

In den Erläuterungen wird dazu darauf verwiesen, dass für sämtliche Gründe, die Zivildienstpflichtige an einem Dienstantritt hindern könnten, bereits geeignete Instrumentarien zur Verfügung stehen würden, nachvollziehbar ausgeführt wird dies jedoch nicht. Es wird daher bezweifelt, dass die berechtigten Interessen des Zivildienstpflichtigen ausreichend gewahrt bleiben, wenn ihm die Möglichkeit des Rechtsmittels gegen den Zuweisungsbescheid genommen wird. Auch ist nicht nachvollziehbar, wie weit andere als gesundheitliche Gründe Berücksichtigung finden. Zu beachten wäre auch, dass sich Verhinderungsgründe erst kurz vor der Zuweisung ergeben können, die nur mehr durch einen Einspruch gegen den Zuweisungsbescheid berücksichtigt werden können.

Auch wenn der Ausschluss einer Einspruchsmöglichkeit der Verwaltungsvereinfachung dienen mag, wird er seitens der BAK aus grundsätzlichen rechtsstaatlichen Überlegungen und den angeführten Gründen abgelehnt.

**Zu Artikel 1 Z 15 (Entfall des § 9 Abs 2 ZDG):**

Nach dem vorliegenden Entwurf soll die derzeit geltende Bestimmung des § 9 Abs 2 ZDG, dass der Zivildienstpflichtige keiner Einrichtung, bei der er im Zeitpunkt der Zuweisung erwerbstätig ist oder bei der er die Erwerbstätigkeit vor weniger als einem Jahr vor der Zuweisung beendet hat, zugewiesen werden darf, entfallen.

In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage vom 22.12.1972 über das Zivildienstgesetz (ErlRV 603 BlgNR 13. GP 24) wird zu § 9 festgehalten, dass der Zivildienstpflichtige keinesfalls unter dem Titel des Zivildienstes seinen bisherigen Beruf unter anderen rechtlichen Voraussetzungen weiterhin ausüben darf. Dies wäre mit dem Wesen einer dem Wehrdienst vergleichbaren Dienstleistung unvereinbar.

Fessler/Stumpf/Wieseneder halten im Kommentar „Zivildienstrecht“ aus 1989 zu § 9 Abs 2 ZDG ebenfalls fest, dass der Zivildienstpflichtige keinesfalls an seinem bisherigen Arbeitsplatz verbleiben dürfe. Der Sinn dieser Bestimmung sei es, zu verhindern, dass der Zivildienstpflichtige unter dem Titel des Zivildienstes seinen bisherigen Beruf unter anderen rechtlichen Voraussetzungen weiterhin ausübe. Diese Vorschrift schließe aber nicht aus, dass eine bisher ehrenamtlich geübte gemeinnützige Tätigkeit nunmehr im Rahmen des Zivildienstes erbracht werde (Fessler/Stumpf/Wieseneder, Zivildienstrecht, S 146).

Aus Sicht der Arbeitgeber bzw Rechtsträger und Einrichtungen ist es zwar nachvollziehbar, dass Beschäftigte auch als Zivildienstleistende zur Verfügung stehen, die BAK sieht jedoch vielfältige Problemstellungen, die sich aus einer derartigen Kombination ergeben können.

So ist auch nach Ansicht der BAK, eine Zuweisung zum eigenen Arbeitgeber nicht mit dem Wesen eines Wehrersatzdienstes unter ähnlichen Bedingungen wie dem Wehrdienst vereinbar. Die Frage ist, wie weit man sich von einem, dann nicht mehr mit dem Wehrdienst vergleichbaren, Wehrersatzdienst entfernt und sich damit dem Bereich des Verbotes der Zwangsarbeit nach Art 4 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) annähert.

Weiters ist der Zivildienst ein Hilfsdienst unter entsprechender Anleitung, Beaufsichtigung und Verantwortung der Organe des Rechtsträgers (Vorgesetzte des Zivildienstleistenden), nicht aber eine leitende, eigenverantwortliche, eine bestimmte Fachausbildung und Erfahrung voraussetzende Dienstleistung (Fessler/Stumpf/Wieseneder, Zivildienstrecht, zu § 4 Abs 3 Z 2 ZDG, S 110); dies würde in einer Vielzahl von Fällen Konflikte bezüglich der bisherigen Tätigkeiten als Arbeitnehmer und der Tätigkeiten als Zivildienstleistender mit sich bringen.

Auch besteht nach Ansicht der BAK die Gefahr, dass es zu einem Lohndumping kommt, wenn Arbeitnehmer als Zivildienstleistende sozusagen „mit staatlicher Förderung weiterbeschäftigt“ werden, wobei es auch nicht Zweck des Zivildienstes ist, einen regulären Arbeitsplatz zu besetzen. Auch würde sich für den Arbeitnehmer/Zivildienstpflichtigen ein über den Bereich der arbeitsvertraglichen Beziehung hinausgehendes Abhängigkeitsverhältnis ergeben. Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern stellen sich diese Probleme nicht.

Ebenso wird es vom Zivildienstpflichtigen nicht immer gewünscht werden, beim eigenen Arbeitgeber Zivildienst zu leisten. Gerade die Möglichkeit andere Betriebe kennen zu lernen, stellt für den Zivildienstpflichtigen eine große Bereicherung und berufliche Chancen dar.

Aus den genannten Gründen lehnt die BAK daher den Entfall der Bestimmung des § 9 Abs 2 ZDG ab.

### **Artikel 1 Z 19 und 20 (§ 13 Abs 4 und 5 des Entwurfs)**

Die Streichung der Nachweis- und Mitteilungspflicht durch den Arbeitgeber betreffend eine befristete Befreiung wegen beruflicher Tätigkeit des Zivildienstpflichtigen wird seitens der BAK kritisch gesehen, da hinter den beruflichen Interessen von Zivildienstpflichtigen in der Regel auch Interessen der Arbeitgeber stehen.

### **Artikel 1 Z 21 (§ 15 Abs 2 Z 3 und 4 des Entwurfs)**

Nach § 15 Abs 2 Z 3 des Entwurfs soll die Zeit einer unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheit nicht in die Zeit eines ordentlichen Zivildienstes eingerechnet werden, wenn die ärztliche Bestätigung dem Vorgesetzten nicht binnen drei Tagen übermittelt wird, obwohl dies dem Zivildienstleistenden zumutbar war.

Es besteht für diese Fälle bereits eine Sanktionierungsmöglichkeit nach § 65 ZDG (Verwaltungsübertretung), die BAK erachtet es daher, insbesondere im Hinblick auf Zweifelsfälle betreffend die Zumutbarkeit, als nicht erforderlich, einen weiteren Sanktionstatbestand festzulegen.

Wie bereits in der Stellungnahme der BAK vom 12.5.2005 zur ZDG-Novelle 2005 zu § 23c ZDG angeregt, sollte in § 15 Abs 2 Z 3 des Entwurfs und in § 23c ZDG eine Formulierung dahingehend aufgenommen werden, dass keine Verletzung der Dienstpflichten im Sinne des § 65 ZDG vorliegt, wenn der Zivildienstleistende an einer unverzüglichen Anzeige ohne sein Verschulden gehindert wird und diese nach Wegfall des Hindernisgrundes unverzüglich durchführt.

Nach § 15 Abs 2 Z 4 des Entwurfs soll der Zeitraum, in der sich der Zivildienstpflichtige über Auftrag der Bezirksverwaltungsbehörde nach § 19 Abs 2 ZDG bzw des Vorgesetzten nach § 23c Abs 3 ZDG einer Untersuchung durch Amts- oder Vertrauensarzt der Einrichtung nicht unterzieht nicht eingerechnet werden. Auch hier besteht bereits die Möglichkeit der Sanktionierung nach § 65 ZDG; dies wird seitens der BAK auch als ausreichend angesehen.

Die BAK lehnt daher § 15 Abs 2 Z 3 und 4 des Entwurfs ab.

### **Artikel 1 Z 22 und 24 (§ 16 des Entwurfs)**

Nach den Erläuterungen sollen die Regelungen der §§ 16 und 19b ZDG zusammengefasst und im Gegensatz zur aktuellen Gesetzeslage dahingehend neu gestaltet werden, dass disziplinär auffällige Zivildienstleistende primär entlassen werden können und sekundär von der Möglichkeit einer Verlängerung des ordentlichen Zivildienstes Gebrauch gemacht werden kann; die bisherige Rechtslage sei sowohl für Einrichtungen als auch für Zivildienstleistende unbefriedigend gewesen.

§ 16 Abs 3 des Entwurfs legt nun eine mögliche Verlängerung bereits bei einem weiteren Verstoß fest, nach § 16 Abs 1 ZDG aktueller Rechtslage sind für eine mögliche Verlängerung wiederholte schwere Verstöße, mit nicht bloß kurzfristig erheblicher Unterschreitung der zu erwartenden Leistung erforderlich. Die BAK schlägt hiezu vor, in § 16

Abs 3 des Entwurfes zumindest eine Formulierung dahingehend aufzunehmen, dass nur ein erheblicher, schwerer Verstoß gegen die Dienstpflichten zu einer Verlängerung führen kann.

#### **Artikel 1 Z 23 (§ 19a Abs 2 des Entwurfes)**

§ 19a Abs 2 des Entwurfes sieht vor, dass Zivildienstpflichtige, die länger als 18 Tage aus gesundheitlichen Gründen dienstunfähig sind, als vorzeitig aus dem Zivildienst entlassen gelten. Auf Antrag habe die Zivildienstserviceagentur den Tag des Eintrittes der Dienstunfähigkeit festzustellen.

Die Verkürzung der anrechenbaren Krankenstandsdauer von 24 auf 18 Tage wird mit der Notwendigkeit einer Anpassung nach Verkürzung des ordentlichen Zivildienstes von zwölf auf neun Monate begründet. Seitens der BAK wird diese Notwendigkeit nicht gesehen, da die Dauer des Zivildienstes die Dauer eines Krankenstandes nicht ändern kann.

Nach den Erläuterungen sollen Zivildienstleistende, die voraussichtlich länger als die vorgesehene Frist dienstunfähig sind oder mit Erreichen des Endes der Frist, als vorzeitig auf dem Dienst entlassen gelten. Die BAK lehnt eine ex-lege Endigung aus Gründen der Dienstunfähigkeit im Hinblick auf die damit verbundene Rechtsunsicherheit für den Zivildienstleistenden grundsätzlich ab.

§ 19a Abs 2 des Entwurfes enthält keine klare Regelung darüber, wer die Dienstunfähigkeit feststellt und mit welchem Zeitpunkt die Entlassung konkret wirksam wird. Weiters wird nicht klar ausgedrückt, ob eine Zusammenrechnung einzelner Krankenstandstage erfolgt oder nicht. Sollte die gegenständliche geplante Bestimmung im Zuge der Novelle umgesetzt werden, so muss sie jedenfalls klar gefasst werden.

§ 7 Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz (APSG) verpflichtet den Arbeitnehmer binnen sechs Werktagen nach seiner Entlassung aus dem Zivildienst die Arbeit anzutreten bzw dem Arbeitgeber Hinderungsgründe (wie zB Krankheit) unverzüglich bekanntzugeben, andernfalls ein Entlassungsgrund gesetzt wird. Weiters steht dem Arbeitnehmer gegebenenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu.

Sollte daher keine klare Festlegung, wie eben derzeit durch Bescheid, über den Zeitpunkt der Entlassung erfolgen, muss seitens der BAK davon ausgegangen werden, dass sich sowohl beim Wiederantritt der Arbeit als auch hinsichtlich der Stichtage für den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem APSG Rechtsunsicherheit und Streitfälle ergeben.

Hinzu kommt noch, dass es bei Zusammenrechnung von einzelnen Krankenständen für den Zivildienstpflichtigen wegen eines weiteren einzigen Krankenstandstages zu einer Entlassung kommen kann. Diesbezüglich wird seitens der BAK befürchtet, dass Zivildienstpflichtige trotz Erkrankungen ihrem Dienst nachgehen werden und so eine Entlassung zu verhindern versuchen, dies kann nicht im Interesse der Beteiligten liegen.

Nach Ansicht der BAK sollte daher die Dienstunfähigkeit, wie bisher, auf einen Krankenstand abstellen. Weiters wird es, sollte die gegenständliche geplante Bestimmung im Zuge der Novelle umgesetzt werden, im Hinblick auf die Rechtssicherheit als erforderlich angesehen, im Gesetzesentwurf konkret festzulegen, wer die Dienstunfähigkeit festzustellen hat und mit welchem Zeitpunkt die Entlassung aus dem Zivildienst wirkt. Eine Feststellung des Tages des Eintrittes der Dienstunfähigkeit auf Antrag wird als nicht ausreichend angesehen.

#### **Artikel 1 Z 28 (§ 23a Abs 1 und 1a des Entwurfs)**

Die BAK begrüßt die geplante Änderung in § 23a Abs 1 ZDG, nach der die siebenmonatige Wartefrist auf die Dienstfreistellung nunmehr entfallen soll. Ebenso wird die in § 23a Abs 1a des Entwurfs vorgesehene Dienstfreistellung aus beruflichen Gründen oder aus Gründen der Ausbildung im Ausmaß von bis zu zwei Tagen seitens der BAK begrüßt.

#### **Artikel 1 Z 29 (§ 23b des Entwurfs)**

Die Dienstfreistellung für persönliche Gründe soll nach § 23b des Entwurfs nunmehr eine Woche betragen, allerdings ohne Anrechnung auf die Dienstfreistellung nach § 23a Abs 1 ZDG. Seitens der BAK erfolgt hiezu kein Einwand.

Die BAK regt zu § 23b des Entwurfs an, zu überprüfen, ob im Hinblick auf das eingetragene Partnerschaftsgesetz (EPG) zu den „familiären Gründen“ eine Einfügung im Sinne von „partnerschaftlichen Gründen“ erforderlich ist, um die eingetragenen Partnerschaften entsprechend zu berücksichtigen.

#### **Artikel 1 Z 31 (§ 27 Abs 3 des Entwurfs)**

Nach § 27 Abs 3 des Entwurfs soll der Dienstort jene Ortsgemeinde sein, in der der Zivildienstleistende seinen Dienst regelmäßig beginnt und beendet. Nach den Erläuterungen ändert daran das zwischenzeitliche Verlassen des Ortes in Ausübung des Dienstes genauso wenig wie der ausnahmsweise Beginn und das Ende des Dienstes an einer anderen Örtlichkeit.

Die BAK merkt dazu an, dass der Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 17.11.2009, 2007/11/0126, festhält, dass der Abzug von 15 vH von der Abgeltung der Naturalverpflegung gemäß § 4 Abs 2 Z 1 Verpflegungsverordnung dann rechtmäßig ist, wenn der Zivildienstleistende seinen Dienst immer in derselben („gleich bleibenden“) Gemeinde verrichtet und damit die Organisation seiner Verpflegung kostengünstiger gestalten kann.

Im Hinblick darauf ist die BAK der Ansicht, dass für jene Tage, an denen der Zivildienstleistende seinen Dienst nicht an seinem „regelmäßigen“ Dienstort beginnt oder beendet, auch wenn dies ausnahmsweise der Fall ist, kein Abzug von 15 vH von der Abgeltung der Naturalverpflegung erfolgen darf und ersucht, dies auch in den Erläuterungen entsprechend festzuhalten.

**Artikel 1 Z 38 (§ 37d Abs 2 des Entwurfes)**

Die BAK merkt an, dass der Zeitraum von fünf Wochen ab Dienstantritt relativ kurz erscheint, um geeignete Kandidaten für die Wahl zur Vertrauensperson kennen zu lernen. Es wird daher seitens der BAK angeregt, diese Frist auf acht Wochen zu verlängern.

**Artikel 1 Z 41 (§ 39 Abs 4 des Entwurfes)**

§ 39 Abs 4 des Entwurfes sieht vor, dass bei Erreichung von krankheitsbedingten Dienstverhinderungen eines Zivildienstleistenden von einer Woche, der Vorgesetzte der Bezirksverwaltungsbehörde jede krankheitsbedingte Abwesenheit zu melden hat. Diese Frist erscheint nach Ansicht der BAK relativ kurz, angeregt wird daher im Hinblick auf eine Verwaltungskostensenkung eine Ausdehnung auf zwei Wochen zu erwägen.

**Artikel 1 Z 43 (§ 48 Abs 3 des Entwurfes)**

Nach § 48 Abs 3 des Entwurfes soll, wenn nach begründetem Beschlussantrag des Berichterstattlers eine einhellige Beschlussfassung zu erwarten ist, eine Beschlussfassung im Umlaufwege möglich sein.

Für die BAK erscheint diese Vorgangsweise als nicht praktikabel; es wird auch weder im Gesetzentext noch in der Erläuterungen ausgeführt, wie dies in der Praxis ablaufen soll. Nachdem pro Organisation (Jugendorganisationen, Wirtschaftskammer Österreich, BAK) jeweils mehrere Mitglieder bestellt sind, wechseln sich diese bei den Sitzungen ab; fraglich ist daher bei welchem Mitglied einer Organisation „angefragt“ wird oder ob alle Mitglieder einbezogen werden. Ebenso ist fraglich, was weiter zu geschehen hat, wenn ein Mitglied nicht erreicht wird. Da nach § 48 Abs 2 ZDG eine Stimmenthaltung unzulässig ist, muss jedenfalls jedes befragte Mitglied seine Zustimmung oder Ablehnung bekannt geben. Offen ist auch, ob die Akten schriftlich oder per E-Mail ausgesendet werden.

Die praktische Erfahrung zeigt, dass für die Erfüllung der Aufgaben des Zivildienstbeschwerderates insbesondere im Zusammenhang mit der Anerkennung (Gutachten) und der Behandlung von Beschwerdefällen gezielte Nachfragen und Diskussionen im Gremium zur Berücksichtigung aller Kriterien erforderlich sind.

Die BAK lehnt daher aus den genannten Gründen eine Beschlussfassung im Umlaufweg ab.

**Artikel 1 Z 46 (§ 57a Abs 2 des Entwurfes)**

Die Weitergabe und Verarbeitung von Telefonnummer und E-Mailadresse an sämtliche in § 57a Abs 3 genannten Stellen wird seitens der BAK aus datenschutzrechtlichen Gründen abgelehnt; die Weitergabe der Telefonnummer und E-Mailadresse sollte aus den in den Erläuterungen angeführten verwaltungsökonomischen Gründen nur an den Rechtsträger und die Einrichtung des Zivildienstleistenden gestattet werden.

### Artikel 1 Z 49 (§ 57a Abs 4 und 5 des Entwurfes)

Nach § 57a Abs 4 des Entwurfes sollen die Sozialversicherungsträger verpflichtet werden, außer der Sozialversicherungsnummer auch Auskunft über Beschäftigungsverhältnisse und Mitteilungen über Erkrankungen von Zivildienstpflichtigen der Zivildienstservicagentur bekannt zu geben. Begründet wird dies in den Erläuterungen mit der Möglichkeit der Zustellung des Zuweisungsbescheides bzw anderer behördlicher Schriftstücke an den Arbeitsplatz und der schnelleren Zuweisung von Zivildienstpflichtigen ohne Beschäftigung.

Seitens der BAK wird aus datenschutzrechtlichen Gründen die Weitergabe von Beschäftigungsverhältnissen durch den Hauptverband an die Zivildienstserviceagentur abgelehnt. Insbesondere ist die Zustellung behördlicher Schriftstücke der Zivildienstserviceagentur per Adresse des Arbeitgebers unter Umständen nachteilig für den Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Stellung als Arbeitnehmer. Ein derartiges Recht besteht auch bei anderen Behörden nicht. Eine solche problematische Besserstellung der Zivildienstserviceagentur ist sachlich nicht ausreichend begründbar.

Dies gilt in einem noch stärkeren Ausmaß für die Weitergabe von Informationen betreffend Erkrankungen von Zivildienstpflichtigen, die seitens der BAK ebenso abgelehnt wird. Eine krankheitsbedingte Dienstverhinderung ist ohnehin durch ärztliche Bestätigung nachzuweisen (§ 23c ZDG). Ein Bedarf an einer entsprechenden Hauptverbandabfrage besteht daher nicht.

Die BAK spricht sich auch gegen einen direkten Zugriff der Zivildienstserviceagentur auf die Hauptverbandsdaten aus. Es handelt sich dabei um einen äußerst sensiblen Datenbereich, daher sollte jede nicht absolut notwendige Zugriffsmöglichkeit verhindert werden. Eine absolute Notwendigkeit für einen Zugriff liegt aber nach Ansicht der BAK hier nicht vor.

§ 57a Abs 5 des Entwurfes sieht die Evidenzhaltung der personenbezogenen Daten von Zivildienstpflichtigen bis Vollendung des 65. Lebensjahres vor.

Die Versicherungszeiten sind ab dem Jahr 1972 bei den Krankenkassen elektronisch gespeichert, dies gilt nach Wissen der BAK auch für die Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes. Unklarheiten über den geleisteten Zivildienst kann es daher nur für die davor liegenden Zeiträume geben.

Allein die theoretische Möglichkeit, dass womöglich ehemalige Zivildienstleistende noch lange Zeit aus diversen Gründen (Pension, Versicherungszeiten etc) Daten aus der Vergangenheit brauchen, was wohl nur für den oben genannten Zeitraum und in geringer Anzahl schlagend werden kann, steht in keinem sachlichen Zusammenhang zur geplanten Änderung und deren möglicher nachteiliger Folgen bei etwaiger Datenverwendung.

Die Speicherung personenbezogener Daten bis zum 65. Lebensjahr wird daher seitens der BAK abgelehnt, zumal auch die Möglichkeit des außerordentlichen Zivildienstes mit

Vollendung des 50. Lebensjahres endet und eine darüber hinausgehende Speicherung nicht erforderlich ist.

Sollte die Beibehaltung der Bestimmung als unbedingt erforderlich angesehen werden, reicht die Angabe des Namens, der Sozialversicherungsnummer und der Dauer des Zivildienstes. Alle übrigen Daten sind entbehrlich und sind daher aus Gründen des Datenschutzes zu löschen.

#### **Artikel 1 Z 50 (§ 58 Abs 1a des Entwurfes)**

§ 58 Abs 1a des Entwurfes sieht vor, dass von einer Strafbarkeit insbesondere dann auszugehen ist, wenn ein Zivildienstpflichtiger zumindest dreimal rechtskräftig wegen einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 60 bis 63 ZDG bestraft wurde und einer neu erlichen Zuweisung nicht Folge leistet.

Grundsätzlich ist die BAK der Ansicht, dass immer im Einzelfall beurteilt werden sollte, ob sich jemand der Zuweisung „für immer“ zu entziehen sucht. Die Strafbarkeit an eine bestimmte Anzahl von Verwaltungsübertretungen zu knüpfen nimmt die Möglichkeit, die besonderen Umstände des Einzelfalls angemessen berücksichtigen zu können und gibt dem Verwaltungsstrafverfahren zu große Auswirkungen in strafrechtlicher Sicht. Seitens der BAK wird diese Regelung daher abgelehnt.

#### **Artikel 1 Z 53 (§ 66 des Entwurfes)**

Nach der Verwaltungsstrafnorm des § 65 ZDG sind Verletzungen der in § 23 festgelegten Dienstpflichten durch den Zivildienstleistenden erfasst, der ausdrückliche Verweis in § 66 des Entwurfes auf § 23 Abs 4 des Entwurfes betreffend Rückgabe bzw Nichtrückgabe des Zivildienstabzeichens erscheint daher nicht erforderlich (es sei denn die Rückgabe ist keine „Dienstpflicht“).

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der ausgeführten Einwendungen und Vorschläge.



Herbert Tumpel  
Präsident



Alice Kundtner  
iV des Direktors