



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Zentralsekretariat
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

An das
Bundesministerium für Inneres
Abteilung III/1
Herrengasse 7
1014 Wien

per E-Mail: bmi-III-1-BBU@bmi.gv.at
sowie: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at
sozialpolitik@oegb.at

Unser Zeichen:
Zl. 9.647/2019-Dr. Qu/WaV

Ihr Zeichen:
BMI-LR1330/0003-III/1/c/2019

Datum:
Wien, 11. April 2019

Betrifft: **BBU-Errichtungsgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In offener Frist übermittelt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ihre Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf und beschränkt sich dabei auf Anmerkungen zum 5. Abschnitt des BBU-G, in dem die Bestimmungen über die Beschäftigung in der Bundesagentur enthalten sind.

Artikel 1

Ad § 16: Die Absätze 4,6, 8 und 9 erzeugen ein Spannungsverhältnis zwischen ArbVG und PVG. Einerseits soll für BeamtInnen das ArbVG gelten, was es schon kraft § 36 ArbVG tut, andererseits soll der Betriebsrat die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrnehmen, was eine (im Entwurf nicht näher determinierte) Weitergeltung des PVG voraussetzt. Damit würden aber auf Ebene der Bundesagentur für BeamtInnen ArbVG und PVG zum Tragen kommen.

Es sollte klar entschieden werden, ob die innerbetriebliche gesetzliche Interessenvertretung der BeamtInnen nach dem ArbVG oder dem PVG erfolgen soll. Letzteres würde eine Abweichung von ArbVG und PVG darstellen, weil das PVG an sich nicht in Betrieben, sondern nur in Dienststellen zur Anwendung gelangt. Allerdings gibt es in § 135 Abs. 8 UG 2002 einen Präzedenzfall für eine derartige Ausdehnung des Geltungsbereiches des PVG, dort allerdings klarer eingegrenzt auf den Mitwirkungsbereich des § 9 PVG. Wenn für BeamtInnen das PVG daher (aus durchaus sachlichen Gründen) im Hinblick auf die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten weiterhin zur Anwendung

gelangen, als Organ der innerbetrieblichen Interessenvertretung aber nur der Betriebsrat bestehen soll, so sollte das klar abgegrenzt und explizit normiert werden.

Die Geltung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 ergibt sich schon aus dessen § 2 Abs. 1 Z 1 und muss daher nicht ausdrücklich normiert werden.

Anstelle der Absätze 4, 6, 8 und 9 könnte in einem Absatz normiert werden:

„Auf die Beamtinnen und Beamten nach Abs 2 ist der 3. Abschnitt des 3. Hauptstücks des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 über die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (§§ 98 bis 106) nicht anzuwenden. Auf diese finden stattdessen die §§ 9 und 10 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, Anwendung. Der in der Agentur bestehende Betriebsrat hat insoweit die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, wahrzunehmen. Die Beamtinnen und Beamten nach Abs 2 gehören darüber hinaus weiterhin dem Wirkungsbereich des zuständigen Zentralausschusses beim Bundesministerium für Inneres an. Auf diese ist § 15 Abs. 4 letzter Satz des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967 anzuwenden.“

Ad § 16 Abs. 3 BBU-G: Die GÖD fordert folgende Formulierung:

„(3) Beamtinnen und Beamte gemäß Abs. 2 haben, wenn sie den Austritt aus dem Bundesdienstverhältnis erklären, mit Wirksamkeit von dem dem Austritt folgenden Monatsersten Anspruch auf Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur zu den zu diesem Zeitpunkt für neu eintretende Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen. Das Ausmaß des Besoldungsdienstalters zum Zeitpunkt des Austrittes ist für alle zeitabhängigen Rechte im Dienstverhältnis zur Bundesagentur anzurechnen. Die Beisetzung einer Bedingung macht die Erklärung unwirksam.“

Ad § 17 Abs. 2 BBU-G: Die GÖD fordert folgende Formulierung:

„(2) Vertragsbedienstete gemäß Abs. 1 haben, wenn sie nach dem Wirksamwerden eines für die neu eintretenden Bediensteten geltenden Kollektivvertrages ihre Bereitschaft zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis nach den auf sie weiter anzuwendenden Bestimmungen des VBG erklären, Anspruch auf gleichzeitige Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur nach den für Neueintretende geltenden Rechtsgrundlagen. Ein Anspruch auf Abfertigung besteht im Zusammenhang mit diesem Ausscheiden nicht. Auf das neue Arbeitsverhältnis der Vertragsbediensteten, deren Vertragsbedienstetenverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, ist nicht das BMSVG, sondern § 23 Angestelltengesetz (AngG) anzuwenden. Das Ausmaß des Besoldungsdienstalters aus dem Dienstverhältnis nach Abs. 1 zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus diesem Dienstverhältnis ist dabei für alle zeitabhängigen Ansprüche anzurechnen. Die Beisetzung einer Bedingung macht die Erklärung unwirksam.“

Ad § 17 Abs. 7 BBU-G: Der Regelungsinhalt, der über die Arbeitnehmergruppe der Vertragsbediensteten hinausgeht, sollte in § 22 integriert werden (siehe dort).

Seite 3/4

Ad § 19 BB-UG: Der Regelungsinhalt ist zu begrüßen. Die Formulierung könnte jedoch klarer sein und wie folgt lauten:

„Für Beamtinnen und Beamte gemäß § 16 Abs. 2 gelten die Dienstpflichten gemäß § 44 BDG 1979 auch gegenüber einer oder einem Vorgesetzten, die oder der Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer der Bundesagentur ist. Diese Vorgesetzten sind bezüglich der Beamtinnen und Beamte gemäß § 16 Abs. 2 verpflichtet, die Dienstpflichten einer oder eines Vorgesetzten gemäß § 45 BDG 1979 zu beachten.“

Ad § 21 Abs. 4 BBU-G: § 21 Abs. 4 sollte ersatzlos gestrichen werden.

Der Ausschluss der Anwendung von Betriebsvereinbarungen auf (ehemalige) Vertragsbedienstete und Beamten ist sachlich untunlich, weil so etwa Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit (§ 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG = Dienstplan) oder Ordnungsvorschriften (§ 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG) nicht für diese Gruppen wirksam abgeschlossen werden dürfen. Betriebsvereinbarungen über Kontrollmaßnahmen nach § 96 ArbVG, wie der Einsatz einer Videoüberwachung aus Sicherheitsgründen, die auch ArbeitnehmerInnen erfasst, aber auch die elektronische Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten, die nicht gesetzlich erforderlich ist, wäre für diese Arbeitnehmergruppen verunmöglicht und daher in der Agentur z. B. eine elektronische Personalaktenverwaltung für ehemalige Vertragsbedienstete rechtskonform nicht realisierbar.

Ad § 22 BBU-G:

Abs. 1 möchte die innerbetriebliche gesetzliche Interessenvertretung in der Agentur regeln. Abs. 2 bezeichnet die Bundesagentur als Dienststelle nach § 278 BDG. Da es sich bei dieser nicht um eine unselbständige Agentur, sondern um eine eigenrechtsfähige Gesellschaft des Privatrechts (GmbH) handelt, ist das nicht zutreffend. Durch die Normierung aller Betriebsstätten als einheitlicher Betrieb wird ausreichend sichergestellt, dass für die Bundesagentur nur ein Betriebsrat zu wählen und ein Dienststellenausschuss daneben nicht zu errichten ist. Es kann und sollte daher der zweite Satzteil „und eine einheitliche Dienststelle im Sinne des § 278 Abs. 1 BDG 1979“ in § 22 Abs. 2 entfallen. Vorgeschlagen wird – unter Einbeziehung der Übergangsbestimmung des § 17 Abs. 7 des Entwurfs – statt der Absätze 1 und 2 folgende Regelung, wobei vermutlich noch zu präzisieren wäre, welcher Dienststellenausschuss im BMI zur Übernahme der Agenden des Betriebsrates berufen sein soll:

„(1) Die Agentur gilt als Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG. Sämtliche Arbeitsstätten der Bundesagentur bilden einen einheitlichen Betrieb. Eine Unterteilung in einen Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat findet nicht statt.

(2) Bis zur Konstituierung des zu wählenden Betriebsrates obliegt dem Dienststellenausschuss beim Bundesministerium für Inneres die Funktion des Betriebsrates der Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen. Der Dienststellenausschuss des Bundesministeriums für Inneres hat für die Ausschreibung von Betriebsratswahlen so zeitgerecht Sorge zu tragen, dass der neu gewählte Betriebsrat

Seite 4/4

spätestens ein Jahr ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes seine Tätigkeit aufnehmen kann.“

Damit obliegt dem Dienststellenausschuss für längstens ein Jahr die Funktion des Betriebsrates der Agentur, der durch Abs. 1 ausreichend determiniert ist.

Abs. 3 sollte ersatzlos gestrichen werden. Die Regelung will lt. Erläuterungen absichern, dass, wenn es aufgrund des zeitlich gestaffelten operativen Tätigwerdens der Bundesagentur nach bereits erfolgten Betriebsratswahlen zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigten im Rahmen eines Betriebsübergangs kommt, die im Rahmen des Betriebsübergangs neu übernommenen Beschäftigten nicht für einen längeren Zeitraum (bis zur nächsten, regulär durchzuführenden Betriebsratswahl) unvertreten sind.

Die Beschäftigten sind nicht unvertreten. Es ist aus den Erläuterungen nicht erkennbar, weshalb abweichend von der Regelung im ArbVG eine zwingende Neuwahl erfolgen soll. Weiters wäre nicht geregelt, welche Rechtsfolge die Nichtbeachtung hätte, denn das Unterlassen einer Neuwahl hätte keinen Einfluss auf den Bestand des Betriebsrates, was zu begrüßen ist.

Aus Sicht der GÖD ist diese Ordnungsvorschrift überschießend. Die Beurteilung, ob eine Neuwahl notwendig erscheint, kann der Belegschaft überlassen bleiben. Bei großen Veränderungen im Personalstand kann die Belegschaft über § 42 Abs. 1 Z 4 ArbVG (Enthebung des Betriebsrates) ohnehin eine Neuwahl herbeiführen.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



Mag. Dr. Eckehard Quin

(Bereichsleiter Dienstrecht und Kollektivverträge)