



Bundesministerium für
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport
Hohenstaufengasse 3
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2020-0.528.	SP-GSt	Schneller	DW 12287	DW 412287	2.10.2020
008					

Dienstrechts-Novelle 2020

Die Bundesarbeitskammer (BAK) nimmt zum gegenständlichen Gesetzesentwurf Stellung wie folgt:

Zu Artikel 1 Z 7

Der Entwurf enthält eine Neuregelung der Leistungen im Beschäftigungsverbot für Beamtinnen und Beamte, die Anpassung der entsprechenden Bestimmungen für Vertragsbedienstete, eine Erhöhung der Pflegefreistellung um eine weitere Woche für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung, unabhängig vom Alter des Kindes sowie die Ausdehnung der Dauer des Frühkarenzurlaubs auf das für die Privatwirtschaft geltende Ausmaß.

Bisher wurden bestimmte Zulagen während der Zeit des Beschäftigungsverbotes nicht weiterbezahlt. Dies wird nun im Rahmen der Berechnung des Wochengelds angepasst. Für behinderte Kinder wird die Pflegefreistellung auf bis zu 2 Wochen ausgedehnt. Die 2 Wochen können auch durchgehend bei einem Anlassfall in Anspruch genommen werden.

Bezüglich der Regelung des Frühkarenzurlaubs sollte überdacht werden, ob nicht eine **Klarstellung** für jene Fälle, in denen das Kind nach der Geburt **länger im Krankenhaus** ist, sinnvoll ist. Dies deshalb, damit der Frühkarenzurlaub nicht am Begriff des „gemeinsamen Haushalts“ scheitert (vgl Kurzböck, Der Anspruch auf Papamont, ARD 6687/5/2020). Wenn schon eine Anpassung erfolgt, dann sollte auch eine vereinbarte Frühkarenz – so wie im VKG – bei Versäumung der Fristen möglich sein.

Gerade die Pflegefreistellung erweist sich für eine Vielzahl an Familien als höchst notwendig. Die Änderung, die Pflegefreistellung durchgehend in Anspruch nehmen zu können, ist jeden-

falls praxisnahe und wichtig und wird von der BAK ausdrücklich begrüßt. In diesem Zusammenhang regen wir an, analoge Regelungen auch für ArbeiterInnen und Angestellte in der Privatwirtschaft im Sinn der gegenständlichen Novelle zu schaffen.

Zu Artikel 2 Z 2 bis 4, 28 bis 30

Von besonderer Bedeutung ist die im Entwurf enthaltene ergänzende Anpassung der Bestimmungen zur Vordienstzeitenanrechnung aufgrund des EuGH Urteils vom 8. Oktober 2019, Rs C-703/17. Der EuGH hat bereits mehrfach zur Frage der Anrechnung ausländischer Vordienstzeiten Stellung genommen. In Rs C-195/98 hatte er sich mit der Europarechtskonformität des § 26 VBG (in der damals geltenden Fassung) auseinanderzusetzen, nachdem ebenfalls nur Zeiten von Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft im vollen Ausmaß anzurechnen waren, während ausländische Dienstzeiten nur im halben Ausmaß zu berücksichtigen waren. Der EuGH vertrat die Auffassung, dass diese unterschiedliche Behandlung von inländischen und ausländischen Vordienstzeiten in der öffentlichen Verwaltung mittelbar diskriminierend wirke, weil sie sich ihrem Wesen nach eher auf Wanderarbeiter als auf inländische ArbeitnehmerInnen auswirken könne und daher die Gefahr bestehe, dass diese besonders benachteiligt werden. Die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Beschäftigungszeiten in vergleichbaren Einrichtungen seien daher für die Berechnung der Entlohnung zeitlich unbegrenzt – also auch dann, wenn diese zeitlich vor dem Beitritt Österreichs zur EU liegen – zu berücksichtigen. Aus dem ist folgerichtig zu schließen, dass eine **Begrenzung auf neue Dienstverhältnisse ab 1.1.2021 unzulässig** ist.

Zu Artikel 20, Änderung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes (B-BSG)

Die vorgeschlagene Änderung des § 30 B-BSG, mit der die Novellierung von § 30 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz durch das ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz, BGBl I Nr 126/2017 nachvollzogen wird, wird von der BAK ausdrücklich begrüßt.

Durch das generelle Rauchverbot in der Arbeitsstätte – mit der sehr eingeschränkten Möglichkeit eigene Räume zum Rauchen einzurichten – wird nun auch im Geltungsbereich des B-BSG endlich ein ausreichendes Niveau des Gesundheitsschutzes für NichtraucherInnen in der Arbeitsstätte erreicht.

