

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
 VERHANDLUNGSAUSSCHUSS
 DER GEWERKSCHAFTEN DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES
 1090 WIEN, MARIA-THERESIEN-STRASSE 11
 TELEFON 313 16/83 604
 FAX 313 16-99-83 600

An das
 Präsidium des Nationalrates
 Dr. Karl Renner-Ring 3
 1014 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi. <i>77</i> -GE/19 <i>P7</i>	
Datum: 7. OKT. 1997	
Verteilt <i>8.10.97</i>	

Wien, am 3. Oktober 1997
 jo

H. Hajek

**1. Budgetbegleitgesetz 1997,
 GZ 920.196/4-VII/A/6/97;
 Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 (ASRÄG 1997),
 GZ 17.001/12-4/97;
 Entwürfe;
 Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu den im Betreff genannten Entwürfen beehrt sich der
 Verhandlungsausschuß der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes
 mitzuteilen, daß er sich der Stellungnahme der Gewerkschaft Öffentlicher
 Dienst vom 3. Oktober 1997 (siehe Beilage) anschließt.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Verhandlungsausschuß
 der Gewerkschaften des öffentl. Dienstes
 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Rudolf Hundstorfer
 Rudolf Hundstorfer
 Sekretär

Günter Weninger
 Günter Weninger
 Vorsitzender

Beilage



Österreichischer Gewerkschaftsbund

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Telefon 53 454, Fax-Nr. 53 454/207

┌ An das ┐
Bundesministerium für Finanzen
c/o Sektion VII
Ballhausplatz 2
└ 1014 Wien ┘

Unser Zeichen – bitte anführen
Zl. 14.024/97 - VA/Pi

Ihr Zeichen
GZ 920.196/4-VII/A/6/97 3. Okt. 1997
GZ 17.001/12-4/97

Wien,

**Betr.: 1. Budgetbegleitgesetz 1997;
Arbeits- u. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997
(ASRÄG 1997);
Stellungnahme**

Die Sicherung der langfristigen Finanzierbarkeit und damit die Stärkung des Vertrauens in die Zukunft der Pensionen sind zentrale Forderungen an die staatliche Politik. Wichtigste Voraussetzungen für die Finanzierung des Systems der sozialen Sicherheit auch in Zukunft sind eine aktive Beschäftigungspolitik, steigendes Wirtschaftswachstum und steigende Einkommen. Der Beschäftigungspolitik kommt daher absoluter Vorrang zu.

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst erlaubt sich, zum Entwurf eines 1. Budgetbegleitgesetzes 1997 und eines Arbeits- u. Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997 folgende

Stellungnahme

zu übermitteln:

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert langfristige Sicherung der Pensionssysteme (kein neuerliches Flickwerk)!

Wir bringen in Erinnerung, daß schon bisher wesentliche Reformschritte, die den Anspruch auf dauerhafte Sicherung der Pensionen erhoben haben, gesetzt worden sind:

- Seit 1995 bereits zahlreiche wesentliche Veränderungen (Verschlechterungen) des Ruhebezuges der öffentlich-rechtlich Bediensteten wie Beseitigung von Rundungsbestimmungen, Kürzung des Todfallbeitrages, Anhebung der Pensionsbeiträge für Aktive und Pensionisten, Einführung eines Abschlagsystems für Frühpensionisten....
- Kontinuierliche Verschlechterung bei ASVG-Pensionen für Vertragsbedienstete, zuletzt auch im Strukturanpassungsgesetz 1996 (Reduzierung des Steigerungsbetrages bei vorzeitiger Alterspension sowie ständige Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes).
- 22,1 Milliarden Schilling Einsparungen beim Personalaufwand des Bundes für die Jahre 1995, 1996 und 1997.

**KEINE DRAMATISIERUNG DER AUSGABENENTWICKLUNG BEI DEN
PENSIONEN, DAHER:**

- * Mehr Zeit für Verhandlungen für dauerhafte Lösungen notwendig;
- * Bekenntnis der öffentlichen Hand zum Umlageverfahren und zu ausreichender finanzieller Beteiligung des Bundes.
- * Ausschließlich Leistungskürzung ist der falsche Weg!
- * Alle zur Sicherung der Pensionen erforderlichen Maßnahmen sind durch Aktive und Pensionisten angemessen zu tragen.

Der Schwerpunkt der Diskussion zur Pensionsreform ist die Einführung eines Durchrechnungszeitraumes für Ruhebezüge öffentlich-rechtlicher Bediensteter

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst lehnt dieses Vorhaben entschieden ab und begründet dies wie folgt:

a) Pensionen nach dem ASVG und Ruhebezüge nach dem Pensionsgesetz 1965 sind von der Struktur her absolut verschieden (ASVG = Versicherungsleistung, Pensionsgesetz 1965 = Entgelt).

Die Einführung eines versicherungstechnischen Instruments (Durchrechnungszeitraum) in das System der öffentlich-rechtlichen Bediensteten bedeutet einen schwerwiegenden Systembruch.

b) Die beabsichtigte Einführung eines Durchrechnungszeitraumes ist unter den Gesichtspunkten des von der Bundesverfassung vorgegebenen Beamtenbildes sowie des Vertrauensschutzes verfassungsrechtlich bedenklich.

c) Die GÖD steht zu Sicherungsmaßnahmen, die von Aktiven und Pensionisten gemeinsam getragen werden - ein Durchrechnungszeitraum kann dies nicht leisten!

d) Durchrechnungszeiträume würden einzelne Sparten des öffentlichen Dienstes unverhältnismäßig und daher unausgewogen belasten (kleinere Einkommensbezieher würden relativ größere Pensionseinbußen hinnehmen müssen, als die Bezieher größerer Einkommen!).

Unter diesen Gesichtspunkten schlägt die GÖD als Alternative vor:

a) Für im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Kolleginnen und Kollegen sind allfällig notwendige Anpassungen zur Gewährleistung der Alterssicherung im bestehenden System vorzunehmen.

b) Für neu Eintretende Kolleginnen und Kollegen wird ein neues Gehaltsschema entwickelt, das unter Beibehaltung der Lebensverdienstsommen (!) höhere Anfangsbezüge, abgeflachtere Endbezüge und niedrigere Pensionen vorsieht.

c) Für bereits im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Kolleginnen und Kollegen soll der Umstieg in das neue Laufbahnrecht (neues Gehalts- u. Pensionschema) im Sinne einer Optionsregelung eröffnet werden.

1. BUDGETBEGLEITGESETZ:

Der Entwurf des ersten Budgetbegleitgesetzes beinhaltet eine Reihe von Maßnahmen unterschiedlicher Tragweite.

Über einige dieser Maßnahmen wurden mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst das Einvernehmen hergestellt (Maßnahmen im Bereich der Lehrer, Maßnahmen im Bereich der Exekutive und dienstrechtliche Sonderregelungen für ausgegliederte Einrichtungen).

Nach wie vor bestehen fundamentale Widerstände der Gewerkschaft in der wichtigsten Frage des Budgetbegleitgesetzes, nämlich der nachhaltigen Pensionssicherung der Pensionssysteme („Pensionsreform“). Die entsprechenden Vorschläge der Bundesregierung hält die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst aus den nachstehend angeführten Gründen für untragbar:

1.1. Systemunterschiede zwischen Ruhebezügen für öffentlich-rechtliche Bedienstete und Pensionen nach dem Versicherungsprinzip:

Die Ruhebezüge für öffentlich-rechtliche Bedienstete haben Entgeltcharakter und knüpfen an die zuletzt erreichte berufliche Stellung an. Beide Faktoren, nämlich die Art der Pensionsbemessung und die lebenslange Zahlung von Entgelt (Alimentationsprinzip) haben die Entgeltstruktur im öffentlichen Dienst wesentlich beeinflusst.

Über Generationen wurden die Aktivinkommen von Beamten nach der Vorgabe ausgerichtet, daß ein wesentlicher Teil des Beamteneinkommens eben nicht in der Aktivzeit, sondern bei zunächst generell langsamerem Karriereverlauf erst im letzten Abschnitt der Aktivzeit und während des Pensionsbezuges zustandekommt. Diese besonders senioritätsorientierte Entgeltstruktur hat der Bundesgesetzgeber zuletzt mit den Neuerungen des Besoldungsreformgesetzes 1994 BGBl.Nr.550/1994 mit den dienstaltersabhängig stark streuenden Funktionsstufen der Funktionszulagen neuerlich bestätigt.

Derartig beschaffene Ruhebezüge sind zweifellos ein Teil der Identität des „Berufsbeamten“ und gehören somit - wie später noch ausführlich darzustellen sein wird - zu den verfassungsrechtlich garantierten Strukturprinzipien des Dienstrechts gemäß Artikel 20 und 21 B-VG.

Entgeltstrukturen und Selbstverständnis der Pensionsleistung im ASVG-System unterscheiden sich davon ganz wesentlich. Weder finden sich dort derart extrem senioritätsorientierte Entgeltstrukturen, noch existiert ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen einer durchgängigen Berufskarriere und einer Pensionsversorgung durch den Dienstgeber.

Durchrechnungszeiträume im Sinne des ASVG, also die Ermittlung von Durchschnittsverdiensten während der gesamten Berufslaufbahn, sind daher im Verhältnis zur Entgeltstruktur im öffentlichen Dienst und zur Grundphilosophie der reduzierten Weiterzahlung der Dienstbezüge als etwas völlig Systemfremdes anzusehen.

Durchrechnungszeiträume müssen sich daher unverhältnismäßig stark auswirken, wenn sie auf ein System aufgefropft werden, das nicht für einen derartigen „Zubau“ errichtet wurde.

1.2. Bereitschaft zur Systemänderung:

Die Alterssicherungssysteme sollen harmonisiert werden, worunter derzeit lediglich eine weitestgehende Anpassung des Pensionsrechtes an die Regelungen des ASVG-Pensionsversicherungsrechts verstanden wird. Bei konsequenter Weiterverfolgung dieses Ansatzes der Bundesregierung müßten jedoch alle Alterssicherungssysteme auf ihre Funktionsfähigkeit überprüft werden.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat sich immer bereiterklärt, für in den öffentlichen Dienst neu eintretende Mitarbeiter auch über ein neues System der Alterssicherung **gesamthaft** zu verhandeln. Sie hat allerdings darauf hingewiesen, daß ein solches neues System nicht nur in der Übernahme der Durchrechnungszeiträume im Sinne des ASVG bestehen kann. Es muß daher auch über niedrigere Beitragssätze, die Notwendigkeit der Einführung eines echten Umlageverfahrens, über ein Abfertigungsrecht, die Anrechnung von Kindererziehungszeiten u. v. a. m. verhandelt werden.

Eine ehrliche Harmonisierung kann jedenfalls nicht darin bestehen, nur den Durchrechnungszeitraum in das Beamtenpensionsrecht einzufügen, alle anderen Unterschiede aber so zu belassen, wie sie sind. In dieser wesentlichen Frage hat die Bundesregierung keinerlei Verhandlungsbereitschaft gezeigt!!

1.3. Systemänderungen sind eine Generationenfrage:

Ungeachtet des politischen Willens zu Systemänderungen muß sowohl aus Gründen der Vernunft wie auch der Fairness zur Kenntnis genommen werden, daß solche Systemänderungen, die zu wesentlichen Pensionskürzungen für Beamte führen, nicht wie im Entwurf vorgesehen angeordnet werden können.

Eine völlig neue Art der Pensionsbemessung kann wohl nur für eine neue Beamtengeneration in Kraft gesetzt werden. Solange diese keine entsprechend verbesserten Aktiveinkommen am Beginn der Laufbahn hat, kann sie die vorgesehenen Verluste bei den Ruhebezügen nicht durch private Vorsorge kompensieren.

1.4. GÖD für die Finanzierbarkeit der Pensionen:

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat durch ihre Zustimmung zu den Änderungen vieler Bestimmungen des Pensionsgesetzes in den vergangenen Jahren eindrucksvoll demonstriert, daß sie bereit ist, im Interesse der Sicherung der Pensionen viele bestehende Regelungen zu überdenken.

Die GÖD ist sich bewußt, daß die ständig steigende Lebenserwartung auch weitere Anpassungen erforderlich machen wird. Die GÖD hat in den laufenden Gesprächen mit der Bundesregierung signalisiert, zur Entschärfung der künftigen Kostensteigerungen über weitere Anpassungen zu verhandeln.

Daher schlägt die GÖD nochmals vor:

Für bereits dienstleistende Kolleginnen und Kollegen sind für die Gewährleistung der Alterssicherung notwendigen Änderungen systemkonform zu gestalten.

Für neueintretende Kolleginnen und Kollegen ist unter Bedachtnahme auf eine Neuverteilung der Lebensverdienstsumme (Aktiv- und Pensionseinkommen) die Gestaltung der Alterssicherung neu zu verhandeln. Bei einer Harmonisierung der Alterssicherungssysteme für diese Generation von öffentlich Bediensteten müssen aber auch jene Nachteile beseitigt werden, die das derzeitige Beamtenpensionsrecht gegenüber dem ASVG aufweist.

In den Verhandlungen war die Bundesregierung nicht bereit, diese grundsätzliche Position der Gewerkschaft zur Kenntnis zu nehmen und eine Anpassung ihres Konzeptes der Pensionsreform vorzunehmen. Daher geht die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst davon aus, daß weder in inhaltlicher Hinsicht, noch von der Akzeptanz der Betroffenen gesehen ein realisierbarer Gesetzesentwurf vorliegt!

Zu Artikel 2:

Die Fassung des § 61 Abs. 4 läßt folgende Fragen offen:

Wie ist ein Lehrer zu behandeln, der einen Schüler zum Schulgottesdienst begleitet, wie ist die Teilnahme an gewerkschaftlichen Schulungskursen und gewerkschaftlichen Betriebsversammlungen, an Schulungen der Personalvertretung, wie sind sogenannte sachverständige Bedienstete (§ 22 PVG) bzw. die Mitwirkung an Personalvertretungswahlen (Wahlzeuge, Mitglied eines Wahlausschusses) und ähnliches gemäß den Bestimmungen über Vergütung für Mehrleistungen zu qualifizieren?

Zu Artikel 4 und 5 („Pensionsreform“):

Wie bereits in den grundsätzlichen Bemerkungen angeführt, hält die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die zentralen Regelungen der Bestimmungen über die „Pensionsreform“ im Pensionsgesetz 1965 aus einer Reihe von Gründen für verfassungswidrig. Sie verstoßen sowohl gegen das von der Bundesverfassung vorgegebene Begriffsbild des Berufsbeamten im Sinne der Artikel 20 und 21 B-VG,

als auch gegen das Homogenitätsprinzip im Sinne des Artikel 21 Abs 1 und 4 B-VG. Die konkret vorgeschlagenen Übergangsbestimmungen verstoßen darüber hinaus auch noch gegen den Gleichheitsgrundsatz gemäß Artikel 7 B-VG im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zum Vertrauensschutz bei Eingriffen in bestehende Rechte.

Im einzelnen ist dazu folgendes auszuführen:

Zu Artikel 4 Z. 3 und 6 (insbesondere Neufassung des § 4 PG):

Der Verfassungsgerichtshof hat in seiner Judikatur zu Artikel 20 und 21 B-VG mehrfach festgestellt, daß der einfache Gesetzgeber nicht berechtigt ist, Strukturprinzipien des Beamtendienstrechtes zu verändern. Aus Artikel 21 B-VG sei vielmehr die verfassungsrechtliche Bindung des Gesetzgebers an das historische überkommene Begriffsbild des Berufsbeamten abzuleiten (VfSlg. 11151/1986).

Nach Ansicht des Verfassungsgerichtshofes handelt es sich bei den Pensionssystemen für die Beamten und für die Sozialversicherten um tiefgreifend verschiedene Rechtsgebiete (vgl. VfSlg. 12732/1991, Seite 659).

Der Beamte im Ruhestand steht nach wie vor in einem aufrechten, wenngleich modifizierten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Der Ruhegenuß ist eine Dienstgeberleistung, die die jeweilige Gebietskörperschaft als Dienstgeber des Beamten als Abgeltung von Dienstpflichten des Ruhestandsbeamten in diesem weiterhin aufrechten Dienstverhältnis, als nachträgliche Abgeltung von Dienstleistungen des Beamten sowie als Abgeltung von ihm erbrachter Pensionsbeiträge erbringt (vgl. VfSlg. 11665/1988). Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes kommt dem Ruhegenuß daher Entgeltcharakter zu.

Die Pension in der Sozialversicherung hat demgegenüber keinen Entgeltcharakter. Es handelt sich vielmehr um solidarische Leistungen einer Riskengemeinschaft zum Zweck der Sicherung des Lebensunterhalts. Die Sozialversicherungspension hat daher (nur) Versorgungscharakter (z.B. VfSlg. 12592/1990).

Es besteht kein Zweifel, daß für das Pensionsrecht der Beamten seit mehr als 100 Jahren (vgl. § 1 Abs 1 RGBI.Nr. 74/1896) kennzeichnend ist, daß die Entgeltleistung an Beamte des Ruhestands in einer bestimmten Quote des im Aktivstand zuletzt erreichten Bezuges bemessen wird. Diesen Grundsatz hat der Bundesverfassungsgesetzgeber des Art. 20 und 21 B-VG vorgefunden und nicht geändert.

Bei diesem Prinzip des Pensionsrechts (vgl. VfSlg. 7705/1975) handelt es sich daher um ein Strukturprinzip des der Verfassung zugrundeliegenden Beamtenbegriffes.

Die Einführung einer systemwidrigen Pensionsberechnungsgrundlage für Beamte im Pensionsgesetz ist daher verfassungswidrig. Weiters weist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst darauf hin, daß bei einem solchen gesetzgeberischen Vorhaben auch das Homogenitätsgebot des Artikel 21

Abs. 1 und 4 B-VG, wonach das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht von Bund und Ländern im wesentlichen übereinstimmen muß, zu beachten ist.

Zu Artikel 4 Z 9, 14 und 17:

Eine Streichung des § 12 PG (Anspruch auf Exekutivdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Frzieherzulage, Wachdienstzulage oder Truppendienstzulage) bedeutet einen schwerwiegenden Eingriff in bestehende Anwartschaften einzelner Berufsgruppen. Diese werden damit unverhältnismäßig belastet (s. VfSlg. 11 665/1988, S. 362).

Der Ruhegenuß stellt nach Ansicht des Verfassungsgerichtshofes zum Teil vorenthaltenes Entgelt dar. Dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes im Sinne des Art. 7 B-VG kommt gerade im Pensionsrecht besondere Bedeutung zu.

Zu Artikel 5:

Die vorgeschlagene Änderung des Nebengebühreuzulagengesetzes wird prinzipiell abgelehnt. Dies vor allem deswegen, weil die zukünftigen Auswirkungen verschiedene Berufsgruppen völlig unausgewogen treffen.

Der Anteil der Nebengebühren an den monatlichen Bezügen ist berufsspezifisch sehr unterschiedlich. So wurde z.B. bei der Exekutive die Vergütung für besondere Gefährdung (§ 82 GehG) deswegen als Nebengebühr und nicht als Zulage gestaltet, um das unterschiedliche Ausmaß an Außendienstzeiten gerecht und den tatsächlichen Belastungen entsprechend abgelten zu können. Berufsgruppen, für die Gefahren und Erschwernisse zum normalen Verwendungsbild gehören, aber durch Nebengebühren abgegolten werden, werden durch den Änderungsvorschlag überproportional in ihren künftigen Einkommen geschmälert.

Zu Artikel 6 (Änderung des BLVG):

§ 4 Abs 1:

Die vorgesehene Änderung bedeutet, daß jemand, der einen aufrechten Vertrag bzw. Planposten hat, seinen Grundgehalt nicht mehr voll bezieht. Es ist Sache des Dienstgebers, Dienstnehmer vertragsgemäß zu beschäftigen.

Die Durchführungsbestimmungen zum BLVG 1965 (MVBL 31/1966) halten ausdrücklich fest, daß sich dieser nur auf nicht ganzjährig geführte Schulen bezieht, diese werden taxativ aufgezählt. Ausdrücklich wird festgehalten, daß dies nur Schulen sind, für die Sonderbestimmungen über die Unterrichtszeit (Schulzeitverordnung 1965) getroffen worden sind. Dabei wird hingewiesen, daß das Unterrichtsjahr rund 10 Monate dauert. Als nicht ganzjährig geführte Schulen werden aufgezählt:

- 2jährige Familienhelferinnenschulen (9 Monate)
- Bauhandwerkerschulen (4,5 Monate)
- Meisterschulen für das Malerhandwerk (6 Monate)
- Sonderkurse für Elektrotechnik (5,5 Monate)
- Schulen für Fremdenverkehrsberufe (8 Monate)

III. Jahrgang der HLAfwFB (9 Monate)

IV. Jahrgang der HLAfwFB (9 Monate)

Die eindeutige Bindung an die Schulzeitverordnung unterband eine willkürliche Auslegung. Klassen mit Abschlußprüfungen unterschreiten das normale Ausmaß des Unterrichtsjahres im Schnitt nicht wesentlich, ihre Termine sind nicht durch Schulzeit-VO festgelegt.

Der Rechnungshof hat in einem Bericht von 1995 offensichtlich angeregt, zu „prüfen“, ob eine Verrechnung als nicht ganzjährig geführte Klassen eingeführt werden können. Dies ist aufgrund der Gesetzeslage, die eindeutig auf eine wesentliche Unterschreitung in taxativ aufgeführten Schulen abstimmt, nicht möglich. Die Berechnung, die im Auszug aus dem RH-Bericht angeführt wird, stammt offensichtlich aus einem Landesschulratsbereich, sie ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht nachvollziehbar.

Weiters „empfiehlt“ der Rechnungshof, die Lehrfächerverteilung möglichst so vorzunehmen, daß ein massives Absinken der Beschäftigung unter das Ausmaß der Vollbeschäftigung nicht eintritt. Dies ist im Wege der Dienstaufsicht durchführbar:

1. kein überwiegender Einsatz von Lehrern ausschließlich in einer Abschlußklasse
2. Ausstattung der Lehrer in Abschlußklassen mit einer gewissen Anzahl von Mehrdienstleistungen, sodaß nur diese wegfallen.

Eine Verwirklichung dieses Gesetzestextes würde neue Möglichkeiten im gesamten öffentlichen Dienst eröffnen, da der Dienstgeber jederzeit von sich aus definieren kann, was er in einem Jahr gerade als notwendigen Dienst anerkennt. Außerdem handelt es sich um eine exklusive Sparmaßnahme im Lehrerbereich.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß sehr wesentlich ist, daß die Reifeprüfungen möglichst gegen Ende des Unterrichtsjahres angesetzt werden.

§ 9 Abs 3a:

Der vorgesehenen Regelung kann nur zugestimmt werden, wenn das Modell Schulbibliotheken an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sowie die Abgeltung für betriebswirtschaftliche Zentren ohne Verschlechterung durch Verordnung geregelt ist. Die entsprechenden Verordnungen müßten daher zeitgleich erlassen werden.

Die Gewerkschaft hatte im März 1997 einen umfangreichen überarbeiteten Katalog zur Neubewertung bzw. Neueinrichtung vorgelegt. Bei Datenverarbeitungsanlagen wird dabei von folgender Bewertung ausgegangen:

4/II bis 30 Geräte, 6/II 31 - 50 Geräte, 8/II 51 - 70 Geräte, 10/II ab 71 Geräte usw. Ius 1/II bis 12 Jahrgänge sowie 0,5/II je weiter begonnene 12 Klassen/Jahrgänge.

Die Instandhaltung von Datenverarbeitungsanlagen erfordert nicht nur Verwaltung, sondern auch Installationen, Reparaturen etc. Unschlagige Firmen verlangen ca. S 1.500,- pro Arbeitsstunde, die Installation eines Druckers wird mit ca. S 3.000,- veranschlagt. Netzwerkbetreuung ist wesentlich teurer. Daher muß die Förderung nach Abgeltung dieser Tätigkeiten aufrecht erhalten werden, die vorgesehene Regelung des § 9 Abs 3a erfüllt diese nicht.

Zu Artikel 9 („Ruhensbestimmungen“):

Seit dem Erkenntnis des VfGH 16.3.1988, G 184-194, 198 u. 200/87, haben sich weder die Rechtslage noch die sonstigen Voraussetzungen geändert. Der beschäftigungspolitische Effekt von Ruhensbestimmungen im Öffentlichen Dienst ist marginal.

Die Gewerkschaft vertritt die Auffassung, daß anders gestaltete Ruhensbestimmungen dazu dienen könnten, Mißbräuche zu verhindern, wenn bei krankheitsbedingten Frühpensionen vor dem 60. Lebensjahr eine Nebenbeschäftigung aufgenommen wird. Ruhensbestimmungen oder Teilpensionsregelungen, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres gelten, werden hingegen abgelehnt.

Artikel 10 (Bundesgesetz über dienstrechtliche Sonderregelungen für ausgegliederten Einrichtungen zur Dienstleistung zugewiesene Beamte):

Die GÖD bekennt sich auch für ihren Organisationsbereich zu der im allgemeinen Teil der Gesetzeserläuterungen angeführten Überlegung, daß eine Reihe ausgegliederter Betriebe dringend eine Hilfestellung beim sozialverträglichen Abbau gewisser Personalüberkapazitäten benötigen. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben leider gezeigt, daß seitens der Ressorts, aus denen diese Betriebe ausgegliedert wurden, kaum Bereitschaft besteht, nach erfolgter Ausgliederung noch jene Nachjustierungen bei der erfolgten Zuweisung von Beamten vorzunehmen, die aus betrieblichen Gründen erforderlich wären.

Von diesen grundsätzlichen Überlegungen ausgehend, weist der vorliegende Entwurf eine Reihe von Schwachstellen auf, die einer optimalen Umsetzung dieser Ziele entgegenstehen:

1.

Das Grundkonzept des Entwurfes unterscheidet in einer Reihe von technischen Fragen zwischen Regelungen für die PTA-AG auf der einen Seite und Regelungen für die übrigen Ausgliederungsbetriebe des Bundes andererseits.

Wie im Detail noch darzustellen ist, wurden dabei die von den Gegebenheiten im Bereich der Post abweichenden Strukturen der anderen Ausgliederungsbetriebe zu wenig bedacht. Weiters wurden Regelungen genereller Natur ausschließlich im Rahmen der Sondernormen für die PTA-AG angesiedelt, sie fehlen hingegen für die anderen Ausgliederungsbetriebe.

2.

Unserer Auffassung nach fehlen Alternativen zur Karenzierungslösung. Für kleinere Ausgliederungsbetriebe (wie z.B. ÖDOBAG oder Arsenal GmbH) wäre es unserer Auffassung nach ohne weiteres möglich und wünschenswert, etwa finanzielle Anreize für die Rücknahme bzw. Übernahme von Beamten des Ausgliederungsbetriebes durch eine Bundesdienststelle oder für befristete Dienstzuteilungen an Bundesdienststellen zu schaffen.

3.

Eine Ausfallhaftung des Bundes hinsichtlich der von den ausgegliederten Unternehmen zugesagten Leistungen während der Karenzierung wäre jedenfalls sachgerecht.

4.

Das derzeit bestehende Nebenbeschäftigungsverbot jenseits der Geringfügigkeitsgrenze scheint in gewisser Weise kontraproduktiv für den Erfolg der angestrebten Karenzierungsaktion. Es war sicher richtig, die Aufnahme einer neuen Nebenbeschäftigung während der Karenzierung zu unterbinden. Hinsichtlich bereits zuvor ausgeübter Nebenbeschäftigungen (zum Beispiel Nebenerwerbslandwirtschaft) wäre jedoch eine pragmatischere Vorgangsweise im Interesse eines Greifens der Maßnahmen sinnvoll. Bisher bereits ausgeübte Nebenbeschäftigungen sollten auch während der Karenzzeit weiterhin möglich sein.

Zu den einzelnen Regelungen:

Zu § 2:

Die derzeitige Textierung des § 2 entspricht einer Ermessensregelung, ein Anspruch auf Karenzierung, wie dies etwa der Philosophie des § 207n BDG 1979 entsprechen würde, ist nicht gegeben.

Damit erweist sich das Modell als auf die Gegebenheiten im Bereich der Post zugeschnitten, wo die entsprechenden Personalentscheidungen gemäß § 17 Poststrukturgesetz durch das Personalamt beim Vorstand der PTA-AG autonom getroffen werden.

In allen anderen Ausgliederungsfällen scheint dieses Modell problematisch.

Die für derartige Karenzurlaube zuständigen obersten Dienstbehörden sind rechtlich nicht verpflichtet, einem Antrag auf Karenzierung in jedem Fall zuzustimmen. Sie haben weiters auch im Unterschied zum Personalamt bei der PTA-AG kein Eigeninteresse an einer raschen Durchführung derartiger Verfahren.

Im Interesse der Effizienz der ins Auge gefaßten Maßnahmen für diese Bereiche wäre daher zu prüfen, ob nicht der Karenzurlaub vor Ruhestandsversetzung gemeinsam mit der schriftlichen Erklärung über die Ruhestandsversetzung ebenfalls

durch eine einseitige Erklärung des betroffenen Beamten herbeigeführt werden könnte. Eine andere Regelungsvariante könnte darin bestehen, die Gewährung derartiger Karenzurlauben für den Bund ausnahmslos an die jeweiligen Vorstände der Unternehmen zu delegieren.

Problematisch ist weiters auch die in § 2 vorgesehene Unwiderruflichkeit der Ruhestandsversetzung durch Erklärung mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Bei einer Erklärung, die bis zu 5 Jahren vor dem Wirksamkeitszeitpunkt abgegeben werden muß, müßte fairerweise auch eine Unwiderruflichkeit der Pensionsbedingungen auf Seite des Dienstgebers gegeben sein. Jedenfalls müßte vorgesehen werden, daß Neuregelungen im Pensionsrecht, die von einem unterschiedlichen Anfallalter (60 oder 65 Lebensjahre) abgeleitet werden oder die zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung des Beamten noch nicht gegolten haben, für den genannten Personenkreis nicht anwendbar sind.

In allen Fragen der Pensionsbemessung müßte weiters fingiert werden, daß der Beamte während des Karenzierungszeitraumes Bezüge auf der Basis der zuletzt ausgeübten Tätigkeit unter Berücksichtigung des § 2 Abs. 3 erhalten habe.

Zu § 3:

Im Interesse der Rechtsicherheit, ebenso aber im Interesse der Effizienz der vorgeschlagenen Maßnahmen muß für alle anderen ausgegliederten Einrichtungen ebenso wie für die PTA-AG (vgl. § 9 Abs 2) klar sein, mit welchen Ersatzbeträgen gemäß § 3 Abs 2 das Unternehmen im Fall der Karenzierung von Beamten zu rechnen hat.

Das ausschließliche Anknüpfen an das bisherige durchschnittliche Pensionsalter im Rahmen der Pauschalierung des Ersatzbetrages nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ist unserer Auffassung nach bei kleinen Ausgliederungsbetrieben problematisch. Hier kommt es zweifellos zu Verzerrungen, etwa auch im Hinblick auf die Auswirkungen des Abschlagssystems des Strukturanpassungsgesetzes 1996.

Geht man davon aus, daß sich bei einer entsprechenden Berechnung für die großen Personalstände der PTA-AG ein Pauschalbetrag von S 130.000,- ergeben hat, so erscheint es uns nicht sinnvoll, nunmehr für alle anderen Ausgliederungsbetriebe gesonderte Berechnungen anzustellen, die mehr oder minder zufallsabhängige Abweichungen von diesem Pauschale ergeben. Unserer Auffassung nach sollte daher sowohl aus Gründen der Gleichbehandlung, wie auch aus Gründen der Rechtsicherheit und schließlich auch im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der anderen ausgegliederten Betriebe ein gleich hoher Ersatzbetrag wie für die PTA-AG schon im Gesetz festgesetzt werden.

Zu § 4:

Die in § 4 enthaltenen Regelungen sind in mehrfacher Hinsicht problematisch: Zum einen ist nicht ganz klar, wovon die alternative Regelung der monatlich wiederkehrenden Geldleistungen durch Betriebsvereinbarung oder durch Gesetz abhängen soll.

Unklar ist weiters, weshalb nicht auch für die anderen Ausgliederungsbetriebe, wie dies in § 9 des Entwurfes geschieht, eine Unterstützungsleistung im Ausmaß von 80 % des eingefrorenen Monatsbezuges durch die jeweilige ausgegliederte Einrichtung gesetzlich vorgesehen ist.

- Während im § 9 Abs 1 ausdrücklich vorgesehen ist, daß entsprechende Geldleistungen der PIA-AG nicht sozialversicherungspflichtig sind, fehlt eine derartige Bestimmung in § 4 Abs. 1 für die restlichen Ausgliederungsbetriebe und in § 4 Abs. 2 für die dort geregelten Leistungen.

Wir gehen davon aus, daß es sich nur um ein legislatives Problem handelt, das auf einfache Weise dadurch gelöst werden kann, daß der letzte Satz des § 9 Abs 1 in die generelle Regelung des § 4 transferiert wird.

- In technischer Hinsicht problematisch scheint auch die Regelung, wonach die ausgegliederte Einrichtung auf Pensionsbeträge der karenzierten Beamten verzichten könne. Nach einigen Ausgliederungsgesetzen, insbesondere etwa nach § 16 Abs 7 ÖDOBAG-Gesetz ist der Bund Gläubiger derartiger Pensionsbeiträge, die Beitragsleistung ist nur auf den Beitrag des ausgegliederten Unternehmens zur Deckung des Pensionsaufwandes anzurechnen.

Es müßte daher wohl auch in diesem Fall davon ausgegangen werden, daß der ausgegliederte Betrieb sich durch eine betriebliche Vereinbarung zum teilweisen Ersatz der Pensionsbeiträge an den karenzierten Beamten verpflichtet. Gleiches gilt etwa auch nach dem Ausgliederungsgesetz für das Österreichische Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal GmbH, BGBl.Nr.15/1997.

Zumindest in den Gesetzesmaterialien sollte schließlich klargestellt werden, in welcher Weise im Streitfall über derartige Geldleistungen ausgegliederter Betriebe zu entscheiden ist. Der angegebene Kompetenztatbestand des Artikel 10 Abs 1 Z 16 B-VG verweist nämlich auf eine öffentlich-rechtliche Geldleistung, die Regelung durch Betriebsvereinbarung würde eher dahin tendieren, daß der Beamte derartige Geldleistungen gegenüber der ausgegliederten Einrichtung vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen hat.

Zu § 8:

Diese Bestimmung wird grundsätzlich sehr begrüßt. Es besteht ein dringendes Bedürfnis, auch für die einer ausgegliederten Einrichtung zugewiesenen Beamten die Möglichkeit leistungsorientierter Zusatzentgelte zu schaffen.

Allerdings scheint uns der vorgeschlagene Wortlaut insoweit unnötigerweise einengend zu sein, als durch die Textierung der Eindruck erweckt wird, es müsse sich um laufendes Entgelt handeln. Als Alternative zu betrieblichen Zuschlägen zum Monatsbezug sollten auch leistungsabhängige Prämien durch das Unternehmen, etwa ein einmaliges Bilanzgeld etc. durch diese Bestimmung ermöglicht werden.

Schließlich besteht auch hier ein Bedarf, die Frage der Sozialversicherungspflicht derartiger Zusatzentgelte klarzustellen.

2. ARBEITS- u. SOZIALRECHTS-ÄNDERUNGSGESETZ 1997

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst geht von folgenden Grundpositionen des Pensionssystems aus:

- **Pflichtversicherung**
Das System der Pflichtversicherung bietet die sicherste Basis für einen angemessenen Schutz aller Erwerbstätigen und für einen solidarischen Ausgleich innerhalb der Versicherten.
- **Lebensstandardprinzip und sozialer Ausgleich**
Die weitgehende Aufrechterhaltung des erreichten Lebensstandards muß vor allem auch für jene Personen, die ihr Leben lang gearbeitet und Beiträge bezahlt haben, Eckpfeiler der Pensionsversicherung sein.
- **Umlagefinanzierung**
Dieses System bietet hohe Sicherheit und Flexibilität und hat sich auch in Krisenzeiten außerordentlich bewährt. In Anbetracht des Wertungsrisikos des Kapitals und einer extremen Mehrbelastung einer Generation in der Aufbauphase ist ein Kapitaldeckungssystem sozialpolitisch nicht vertretbar.
- **Eigenvorsorge und betriebliche Altersversorgung**
Betriebspensionen und Eigenvorsorge können Instrumente einer Ergänzung der gesetzlichen Pensionsversicherung sein, diese jedoch nicht ersetzen!

Von den im Entwurf vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen werden zwei mit allem Nachdruck abgelehnt:

⇒ Ausweitung der Bemessungsgrundlage

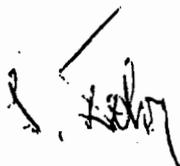
ABLEHNUNG!, da bei unterschiedlichen Einkommensverläufen die Pensionsminderung tendenziell höher wird. Deutlich stärker werden Frauen betroffen, vor allem bei Vorliegen von Teilzeitarbeit. In Einzelfällen könnte die Bemessungsgrundlage um bis zu 15 % sinken.

⇒ Steigerungsbetrag

ABLEHNUNG!, die Reform des Steigerungsbetragsystems wurde Ende 1996 mit der Auswirkung der Senkung des Leistungsniveaus bereits getroffen. Abgesehen von der Tatsache, daß durch Abschläge ein Anreiz zum längeren Verbleiben im Erwerbsleben nicht geschaffen werden kann, weil ein Großteil der Pensionen nicht „freiwillig“ in Anspruch genommen wird, sind Frauen und Invalide besonders von den Maßnahmen betroffen.

Abschließend weist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die Bundesregierung mit allem Nachdruck darauf hin, die im Rahmen des Begutachtungs- verfahrens erhobenen Einwendungen und Anregungen ernst zu nehmen; nur ein auf breitem Konsens basierendes Reformkonzept kann auch mit breiter Akzeptanz in der Bevölkerung rechnen.

Für die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst



Vorsitzender
(HR Siegfried DOHR)

Not/ 25-fache Ausfertigung an
das Präsidium des Nationalrates