

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	<i>DW</i>	2299	<i>Datum</i>
-	OD-GSt	Frau Dr Kropf	FAX	2150	28.09.98

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Bundesministeriengesetz 1986, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz und die Reisegebührenvorschrift 1955 geändert werden (Vertragsbedienstetenreformgesetz)

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetz zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:

Dr Katharina Kropf

Beilage



A-10 41 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundesministerium
für Finanzen
Ballhausplatz 2
1014 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	 <i>DW</i>	2299	<i>Datum</i>
GZ 921.010/17-VII/A/1/98OD/GSt/Ka		Frau Dr Kropf	 FAX	2150	17.09.1998

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Bundesministeriengesetz 1986, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz und die Reisegebührenvorschrift 1955 geändert werden (Vertragsbedienstetenreformgesetz)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung der oben genannten Gesetzesentwürfe.

Mit dem gegenständlichen Gesetzesvorhaben soll vor allem für Vertragsbedienstete im Verhältnis zu Beamten "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" auf der Basis eines funktions- und verantwortungsbezogenen, in den vorderen Laufbahnbereichen dynamisierend wirkenden Entlohnungssystems geschaffen werden.

Die Bundesarbeitskammer erachtet das gegenständliche Vorhaben als einen wichtigen Schritt im Rahmen der in der Vollziehung notwendigen Verbesserungen, die aus ihrer

Sicht unter verschiedenen Aspekten, wie Bürgernähe und Rechtsstaatlichkeit der Verwaltung, Wirtschaftlichkeit, Effizienz, aber auch faire Behandlung der im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten zu erfolgen hat.

Die Arbeiterkammern, denen vor allem jene öffentlich Bediensteten angehören, die in Betrieben oder Dienststellen, die nicht in Vollziehung der Gesetze tätig sind, verwendet werden (§ 10 Abs 1 Z 2 und 3 iVm Abs 2 Z 1 Arbeiterkammergesetz 1992), begrüßen daher die in den Entwürfen enthaltenen attraktiven Neuorientierungen. Der Ersatz der bisherigen Entlohnungsschemata I und II durch voll ausgebaute und leistungsorientierte Vertragsbediensteten-Laufbahnen scheint gelungen zu sein. Durch attraktive Bewertungsgruppen, vom Alter unabhängigen Funktionsstufen neben den garantierten Vorrückungslaufbahnen wird in das neue Vertragsbedienstetengesetz (VBG) ein beachtliches Leistungskriterium eingebaut. Dazu kommt die Ermöglichung einer "Leistungsprämie", welches Instrument in seiner Entwicklung genau zu beobachten sein wird.

Schließlich wird auch durch die beabsichtigte Pensionskasse das neue VBG für bestehende Dienstverhältnisse attraktiv und Optionen begünstigen. Es ist jedoch zu überlegen, ob das mit Ablauf des Jahres 1999 begrenzte Optionsrecht nicht verlängert werden soll, zumal auch die bundeseigene Pensionskasse erst ab dem Jahr 2000 bestehen soll.

Künftig werden Laufbahnen der öffentlich Bediensteten vier Rechtsgrundlagen haben:

- das VBG neu
- das VBG alt (für die Nichtoptierenden)
- das Beamten-Dienstrecht nach dem Dienstklassensystem (alt)
- das Beamten-Dienstrecht nach der Besoldungsreform

Wenn auch für die ab 1999 eintretenden öffentlich Bediensteten nur mehr zwei Laufbahnen bestehen werden (VBG neu und BDG idF der Besoldungsreform), ist eine entsprechende Abgleichung in den verschiedenen Rechtssystemen erforderlich (siehe auch die Anmerkungen zu Art II).

Neben der im generellen positiven Einschätzung der Neuregelung der Entlohnung der Vertragsbediensteten ist jedoch auf einige wichtige und im Entwurf unzureichend geregelte Punkte hinzuweisen. Weiters sind bei dieser Gelegenheit einige - aus der Sicht der Bundesarbeitskammer - bestehende Probleme des geltenden Vertragsbedienstetenrechtes zu erwähnen.

Zu Art I:**A.**

Zum einen wurden im vorliegenden Entwurf EU-Richtlinien nur unzureichend (zB Z 5) umgesetzt, zum anderen die Umsetzung gar nicht in Angriff genommen.

Beispielsweise bestimmt § 1 Abs 3 Z 2 des VBG, daß dieses Bundesgesetz keine Anwendung auf Personen findet, die unverhältnismäßig kurze Zeit, wenn auch regelmäßig oder die nur fallweise verwendet werden. Obwohl diese Bestimmung grundsätzlich geschlechtsunabhängig anzuwenden ist, so werden dennoch im Bundesdienst überwiegend Frauen davon betroffen sein. Wie in der Rechtsprechung des EuGH (vgl EuGH 1986, Rs 170/84 - Bilka/Slg 1986, 1607; EuGH 1989, Rs 171/88 - Rinner-Kühn/Slg 1989, 2743 etc) festgestellt worden ist, handelt es sich bei einem derartigen Sachverhalt um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen. Wenn nun offensichtlich den Bestrebungen der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, die zweijährige Frist in § 32 Abs 1 VBG zu eliminieren, mit dem vorliegenden Entwurf Folge gegeben wurde, ist darauf hinzuweisen, daß auch bereits bei den Geltungsbereichsbestimmungen die Gefahr der mittelbaren Diskriminierung besteht.

§ 26 Abs 2 Z 1 und 4 lit e und f VBG sehen die Anrechnung von Zeiten für den Vorrückungstichtag nur dann vor, wenn dies in einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte des für Vollzeitbeschäftigte vorgeschriebenen Ausmaßes erfolgt. Die in § 26 Abs 4 Z 2 normierte Einschränkung, wonach geringere Beschäftigungsausmaße von der Anrechnung zwar nicht ausgeschlossen sind, bedeutet jedoch noch keine Anrechnung. Die Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß ist entsprechend den obigen Ausführungen wieder mittelbar diskriminierend (vgl EuGH 1991, Rs C-184/89 - Nimz/Slg 1991, I-297; EuGH 1997, Rs C-1/95 - Gerster/Slg 1997, I-5253; EuGH 1997, Rs C-100/95 - Kording/Slg 1997, I-5289). Insbesondere die Entscheidung Nimz ist für die Frage der Vordienstzeitenanrechnung bei Vertragsbediensteten einschlägig, da es sich dort um eine vergleichbare Privatbedienstete im öffentlichen Dienst handelte. Es sollten daher diese Zeiten zur Gänze angerechnet werden, da es für eine Diskriminierung gegenüber Vollzeitbeschäftigten keinen sachlichen Grund gibt.

Des weiteren ist aus EU-rechtlicher Sicht auf die Problematik der Nichtanrechnung ausländischer Dienstzeiten im öffentlichen Dienst hinzuweisen. § 26 Abs 2 Z 1a, b, Z 4 lit e, f

VBG normieren lediglich die Anrechnung von Dienstverhältnissen etc zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder Universität usw. Da diese Bestimmungen eindeutig dazu führen, daß Dienstzeiten aus dem Öffentlichen Dienst, welche in anderen Mitgliedstaaten verbracht wurden, nicht angerechnet werden, stellt dies eine mittelbare Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern dar, was sowohl gegen Art 48 EGV, als auch gegen Art 7 Abs 1 der Verordnung 1612/68 verstößt (vgl. EuGH 1994, Rs C-419/92 - Scholz/Slg 1994, I-505; EuGH 1998, Rs C-187/96 - Kommission gegen Griechenland/Slg 1998; EuGH 1998, Rs C-15/96 - Kalliope-Schöning/European Law Reporter, Februar 1998, 90). Es bedarf daher keines weiteren Zuwartens, insbesondere auf den Vorlagebeschluß des OGH zur Rs C-195/98, da der Ausgang dieses Verfahrens völlig klar erscheint. Um einer weiteren Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern vorzubeugen, wäre daher die Anrechnung auch von ausländischen Dienstzeiten im öffentlichen Dienst vorzusehen.

B.

Erfreulicherweise hat der Bund das Thema "Lehrlingsausbildung" aufgegriffen und die Ausbildung von Lehrlingen - nicht zuletzt auch zufolge der Einführung des neuen Lehrberufes Verwaltungsassistent/in - in einem erheblichen Umfang ausgeweitet.

Lehrlinge sind nach § 1 Abs 3 Z 8 VBG *expressis verbis* vom Geltungsbereich des VBG ausgenommen. Im Unterschied zur Eignungsausbildung (§ 2b VBG f) enthält das VBG derzeit keine Sonderregelungen für Lehrlinge.

Im Hinblick auf eine zweckmäßige und sachlich wünschenswerte rechtliche Einbindung der Lehrlinge in das Dienstrecht der Dienstnehmer des Öffentlichen Dienstes wird daher angeregt, im Rahmen des Vertragsbedienstetenreformgesetzes die entsprechenden Maßnahmen zur Harmonisierung der in Frage kommenden Rechtsvorschriften (zB Urlaubsrecht, Entlohnung der Lehrlinge) zu prüfen. In diesem Zusammenhang ist allerdings festzuhalten, daß auch für Lehrlinge im Öffentlichen Dienst die uneingeschränkte Geltung des Berufsausbildungsgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes jedenfalls beibehalten werden soll.

Im Rahmen der gegenständlichen Überlegungen wäre schließlich auch eine klare rechtliche Bezugnahme auf Lehrlinge im Bereich des Bundes-Personalvertretungsrechtes sicherzustellen.

C.

Nun zu einigen Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs einer Änderung des VBG:

Zu Z 5:

§ 4 Abs 1: Dem Vertragsbediensteten soll nicht nur unverzüglich, sondern längstens binnen 14 Tagen nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages und allfällige Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen sein.

Zu Z 6:

§ 4a: Die Normierungen des Entwurfes sind nicht geeignet, die negativen Folgen der Kettenarbeitsverhältnisse zu durchbrechen. Es sollte ein genereller Übernahmeanspruch bei Überschreiten von fünf Dienstjahren normiert werden. Es sollte weiters im Gesetzestext klargestellt werden, daß bei der Zusammenzählung derartiger Dienstzeiten auch Karenzurlaube nach dem Mutterschutzgesetz oder Eltern-Karenzurlaubsgesetz sowie Zeiten der Ableistung des Präsenzdienstes als vollwertige Dienstzeit gelten. Weiters muß ein genereller Abfertigungsanspruch nach drei Dienstjahren (vgl § 35 Abs 2 Z 30) sichergestellt werden.

Zu Z 8:

§ 6: Es ist grundsätzlich positiv anzumerken, daß in § 6 Abs 1 nun die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten bereits bei der Versetzung an sich und nicht erst bei der Bemessung der Übersiedelungsfrist zu berücksichtigen sind. Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort sollte jedoch jedenfalls eine verpflichtende Mitteilung an die Personalvertretung 14 Tage vor Wirksamwerdung vorgesehen werden.

§ 6a: Es ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, daß die in der Praxis bereits geübte Dienstzuteilung nun auch im VBG geregelt wird. Die Regelung geht aber unseres Erachtens zu weit. Nach Abs 2 der vorgeschlagenen Bestimmung wäre nämlich eine neuerliche Dienstzuteilung bereits nach Ablauf jenes Zeitraums wieder zulässig, der der Dauer der zuletzt vorangegangenen Dienstzuteilung entspricht. In solchen Fällen sollte der Dienstnehmer einer Dienstzuteilung ausdrücklich zustimmen müssen.

Anzumerken ist auch, daß im Rahmen der Dienstzuteilungen zwei Klassen von Dienstnehmern entstehen können. Einerseits jene, die zusätzlich dem Versetzungsschutz des § 101 ArbVG unterliegen und andererseits jene, für die lediglich das

Bundes-Personalvertretungsgesetz mit einem wesentlich geringeren Schutz gilt. Dies spielt insbesondere dort eine Rolle, wo häufig Dienstzuteilungen erfolgen und somit insgesamt die 90-Tage-Frist überschritten wird.

Zu Z 18:

§ 32 Abs 3: Der Kündigungsschutz ausschließlich für über 50-jährige, die bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht haben - im Hinblick auf Organisationsänderungen - ist unzureichend. Notwendig wäre darüber hinaus, die Einbeziehung der über 45-jährigen Dienstnehmer nach 15 Jahren sowie der über 40-jährigen Dienstnehmer nach 20 Dienstjahren.

Im übrigen muß - sollte Art III des Entwurfs in der vorliegenden Form beschlossen werden - sichergestellt werden, daß für jene Bediensteten ein ausreichender Kündigungsschutz besteht.

Zu Z 24:

§ 66 Abs 3 Z 1: Es ist lediglich die Anrechnung von Zeiten bei einer inländischen Gebietskörperschaft vorgesehen. Hier darf auf die obigen Ausführungen zu § 26 Abs 2 Z 1 usw verwiesen werden.

§ 67: Verpflichtungen, die durch die Einführung der neuen Grundausbildung entstehen, sollen in ihrem zeitlichen Ablauf durch Karenzurlaube nach Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz gehemmt werden.

§ 68 Abs 2 und 3: Es sollte normiert werden, daß die hier erwähnten Dienstnehmer höchstens nach V I/3 zurückfallen können.

Zu Art II

§§ 136a und 228a des Entwurfes sollten wie folgt ergänzt werden:

- Es sollte zur Klarstellung ausdrücklich in den Text aufgenommen werden, daß der Ablauf der 5-Jahres-Frist bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz oder Eltern-Karenzurlaubsgesetz gehemmt wird.
- Die Übernahme aus einem pragmatisierten Dienstverhältnis einer anderen Gebietskörperschaft soll immer unbeschränkt möglich sein.

- Die oben angeführten Normen müssen den möglichen Laufbahnen entsprechen. In diesem Sinne sollte auch sichergestellt werden, daß die provisorischen Beamten, aber auch die noch nicht definitiv gestellten Pragmatisierten, denen die erforderliche Grundausbildung oder die Wartefrist fehlt, auch bei Überschreiten des 40. Lebensjahres ernannt werden können.

Zu Art III

Zu Z 1:

§ 9: Es ist sicherzustellen, daß für Bedienstete in diesen Funktionen ein ausreichender Kündigungsschutz besteht.

Zu Art V

Wie zu Art I B. ausgeführt, wäre eine klare rechtliche Bezugnahme auf Lehrlinge wünschenswert.

Entsprechend der Forderung zu § 6 VBG sollte eine Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes erfolgen.

Abschließend wird noch darauf hingewiesen, daß im Zusammenhang mit ausgegliederten Unternehmungen zugewiesenen Bediensteten eine Reihe von Problemen bestehen, deren Regelung in den vorliegenden Entwürfen, die in ihrem überwiegenden Teil eine neue Besoldungsregelung für Vertragsbedienstete zum Schwerpunkt haben, von der Bundeskammer nicht erwartet wurde. Es ist aber bei dieser Gelegenheit festzuhalten, daß in diesem Zusammenhang Reformbedarf besteht. So fehlt zB eine spezielle Verpflichtung zu einer durchgehenden Bewertung aller Arbeitsplätze in den Ausgliederungsbetrieben, damit für die dienstverwendeten Beamten transparent wird, welche Rechtsfolgen mit einer allfälligen Verwendungsänderung im Rahmen des Ausgliederungsbetriebes verbunden sind. Weiters sind - auch für Vertragsbedienstete - Maßnahmen zum weiteren Abbau der Mobilitätshemmnisse zwischen ausgegliederten Bereichen und Bundes- bzw Landesverwaltung erforderlich.

Die Bundesarbeitskammer wird daher zu diesen und anderen Dienstrechtsfragen iVm Ausgliederungsgesetzen in nächster Zeit in einem gesonderten Schreiben Verbesserungsvorschläge an die zuständigen Ressorts übermitteln.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Vorschläge dieser Stellungnahme.

Hochachtungsvoll

Der Präsident:



Mag Herbert Tumpel



Der Direktor:
iV



Mag Georg Ziniel