



Österreichischer Gewerkschaftsbund  
**GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST**  
1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Telefon 01/53 454-0

Herrn  
SC Mag. Emmerich Bachmayer  
BKA/Sektion III

Wollzeile 1-3  
1014 Wien

Zl. 18.055/03, VA/Dr.Sch/Mag.Gü/Do

Wien, 21. Oktober 2003

**Betrifft: Stellungnahme zur 2. Dienstrechtsnovelle 2003**

Sehr geehrter Herr SC Mag. Bachmayer!

Bezugnehmend auf den Begutachtungsentwurf zur Dienstrechtsnovelle 2003 wird von der GÖD folgende Stellungnahme abgegeben:

***Beamtendienstrechtsgesetz:***

**§ 4a Abs. 4 Zi 2:**

Durch diese Novellierung erscheint es der GÖD unklar, ob damit die abgeschlossene Fachhochschulausbildung in bestimmten Fällen mit einem abgeschlossenen Universitätsstudium gleichgestellt werden soll (Überstellung in die Verwendungsgruppe A1).

**§ 15a Abs. 1 Zi 1:**

Nach derzeitiger Rechtslage ist eine Ruhestandsversetzung gem. § 15a BDG ab dem Stichtag 1.1.2004 und später auch bei Aufweisen der erforderlichen 40 Jahre an beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit trotzdem mit Abschlägen verbunden. Die GÖD fordert mittels einer gesetzlichen Regelung sicherzustellen, dass es bei einer amtswegigen Ruhestandsversetzung zu keinerlei Abschlägen kommen kann.

Die Beibehaltung des 61,5. Lebensjahres als Mindestantrittsalter bei einer amtswegigen Ruhestandsversetzung wäre angesichts der Pensionsreform 2004 fast immer mit Abschlägen verbunden, diese Altersgrenze müsste daher nach oben hin abgeändert werden.

**§ 20 Abs. 2 Zi 2 und Parallelbestimmungen:**

Die geplanten Ergänzungen in Abs. 2 lit b und lit c (Auflösung des Dienstverhältnisses bei Ruhestandsbeamten auch bei einer nicht bedingt nachgesehenen Freiheitsstrafe von über 6 Monaten, bzw. bei Verurteilung auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB)) werden von der GÖD abgelehnt. Die bisherige Rechtslage ist ausreichend.

**§ 37 Abs. 2:**

Mit 1.1.2004 tritt das Bundesgesetz über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen außer Kraft.

Die GÖD fordert daher die Einbeziehung der Lehraufträge aller BeamtInnen an den ausgegliederten Universitäten in das Begriffsfeld der Nebentätigkeit (§ 37) nach dem Muster des wissenschaftlichen Personals in § 155 Abs. 4.

**§ 49:**

Die bisherigen Regelungen ermöglichen jene Flexibilität sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer, um den Dienstbetrieb so reibungslos wie möglich zu gestalten.

Überdies wird angemerkt, dass die Anwendung dieser Möglichkeiten (vor Einführung EDV-gestützter Überstundenverwaltungsprogramme) bisher keine Probleme verursacht hat. Es wird daher vorgeschlagen, die unter Zi 9 und 10 (keine Fristerstreckungen hinsichtlich der Mitteilung des Dienstgebers, wann und in welcher Form Werktagsüberstunden abgegolten werden sollen) vorgesehenen Streichungen nicht vorzunehmen.

Die Inanspruchnahme der Fristerstreckung gem. § 49 Abs. 8 ist zwar in der Praxis eine eher seltene, umso mehr Bedeutung und Wichtigkeit ist dieser Bestimmung aber beizumessen, wenn diese von Bediensteten - meist dann bei entsprechender unbedingter Notwendigkeit - in Anspruch genommen wird. Eine Aufhebung dieser Bestimmung wäre für diese KollegInnen eine unnötige Einschränkung.

**§ 50b Abs. 5:**

Die Einführung einer unterhälftigen Teilzeit wird seitens der GÖD begrüßt. In verschiedenen Bereichen ist es denkbar, dass eine Ausdehnung der Möglichkeit der unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung über das Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges hinaus auch im Interesse des Dienstgebers liegt. Eine diesbezügliche gesetzliche Änderung wird gefordert. Außerdem wird in den Erläuterungen zur 2. Dienstrechtsnovelle für die BeamtInnen die Möglichkeit angekündigt, das Ausmaß der Beschäftigung so weit zu reduzieren, dass die Höhe des Einkommens unter der Zuverdienstgrenze zur Erlangung des Kinderbetreuungsgeldes liegt. In der Gegenüberstellung der geltenden Fassung zur vorgeschlagenen Fassung (Gesetzestext) findet dies keine Erwähnung. Die Ausnahmeregelung sollte in die Textierung der §§ 50a und 50b aufgenommen werden.

Die zeitliche Einschränkung bis maximal zum 3. Lebensjahr des Kindes sollte gestrichen werden.

**§ 72 und Parallelbestimmungen:**

Offensichtlich wurde bei § 72 Abs. 2 bei der Minderung der Erwerbsfähigkeit auf „60 vH auf 48 Stunden“ vergessen. Dies sollte im Gesetz (so wie vorher) festgeschrieben sein.

**§ 137 Abs. 4:**

Es wird um Aufklärung ersucht, was der Gesetzgeber unter einer Veränderung in „erheblichem Ausmaß“ versteht. Um Präzisierung in den Erläuterungen wird ersucht, damit die Auslegung eindeutig ist und eine Ungleichbehandlung der Bediensteten ausgeschlossen wird.

**§ 145a:**

Eine Änderung der derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Führens von Amtstiteln erscheint im Hinblick auf die Wachkörperzusammenführung derzeit nicht sinnvoll, da im Hinblick auf eine neue Struktur sofort wieder eine Änderung vorhersehbar wäre.

Außerdem ist der im Entwurf vorgesehene Amtstitel „Exekutivbediensteter“ nicht nachvollziehbar, da es sich bei den unter „Dienstgrade“ angeführten Bezeichnungen um die jeweiligen Amtstitel der Exekutivbeamten handelt und auch nur für diese vorgesehen sind. Daher müsste in diesem Zusammenhang der Amtstitel „Exekutivbeamter“ lauten, zumal die VB/S des Exekutivdienstes von dieser gesetzlichen Bestimmung ja nicht erfasst sind.

Die Möglichkeit des Führens eines bestimmten Amtstitels im Zusammenhang mit einer bestimmten Funktion (als Verwendungsbezeichnung z.B. im Zusammenhang mit § 77a GG) ist durchaus sinnvoll und wünschenswert.

Der Amtstitel müsste zumindest in unmittelbarer Verbindung mit den bisherigen Amtstiteln des Exekutivdienstes stehen (z.B. Chefinspektor des Exekutivdienstes). Verwendungsbezeichnungen haben nicht den rechtlichen Wert eines Amtstitels („Berechtigung zum Führen“ - § 63).

#### **§ 152c Abs. 15:**

Es stand und steht weiterhin für die GÖD/BS 25 außer Streit, einen Bediensteten im Falle des Verlustes der Eignung, Nichtantretens eines Auslandseinsatzes, etc. von diesen neu geschaffenen Organisationseinheiten unverzüglich abzuversetzen bzw. die Dienstverwendung zu ändern (im Garnisonsort und innerhalb des Verbandes).

Es erscheint jedoch völlig überzogen, unzweckmäßig und den Zielen einer erfolgreichen Personalgewinnung zuwiderlaufend, alle Schutzbestimmungen der §§ 38, 39 und 40 für den betroffenen Personenkreis außer Kraft zu setzen.

Es wird darauf verwiesen, dass aktives Kaderpersonal (MB bzw. MZ) – im Gegensatz zu ausschließlich befristet aufgenommenen VB-Chargen - nach Beendigung der Auslandsbereitschaft wieder in den normalen Dienstbetrieb integriert werden muss.

Die vorgesehene Bestimmung entbindet den Dienstgeber von jeglicher Verpflichtung für einen aus einer mehrjährigen Auslandseinsatzbereitschaft ausscheidenden Berufssoldaten eine zumutbare, den sozialen, wirtschaftlichen und familiären Umständen entsprechende Folgeverwendung sicherzustellen. Auf diesbezügliche Erfahrungen in jüngster Vergangenheit, wo es nicht gelungen ist, einen Berufsoffizier der Verwendungsgruppe MBO1 mit Verwendung im IntD nach mehrjähriger Auslandsverwendung einer zugesagten adäquaten Folgeverwendung zuzuführen, wird verwiesen.

Es besteht zweifellos die Gefahr, dass unter Berufung auf „militärische Rücksichten“, ohne nähere Begründungen und ohne Rechtfertigungsbedarf willkürlich vollendete Tatsachen geschaffen werden, die diese Bestimmungen nicht nur während der Dauer der Auslandseinsatzbereitschaft sondern auch am Ende dieser den Bediensteten nahezu schutzlos ausliefern.

Ergänzend wird bemerkt, dass diese Bestimmungen im Nachhinein eingefügt wurden. Die GÖD lehnt daher diese Bestimmungen zur Gänze ab und erlaubt sich den Hinweis, dass auch die Vertreter des BMLV in der Verhandlung im BKA am 22. September 2003 ausdrücklich erklärt haben, auf diese Bestimmung keinen Wert zu legen!

#### **§ 165 Abs. 4, 172a Abs. 1, 180b Abs. 9, 193 Abs. 1:**

In den oben genannten Bestimmungen fehlt der Austausch des Wortes „Studiendekan“ durch die Worte „Rektor bzw. vom Rektorat Beauftragter“. Dieser Austausch ist deswegen notwendig, um in der Lehre die Beauftragung und auch die Abgeltung mit Lehrzulage und Kollegiengeld sicherzustellen.

#### **§ 207n und Parallelbestimmungen:**

Die Änderung des Aufhebungstermins des § 207n (normiert im § 284 Abs. 29 letzter Satz) mit 31. Dezember 2013 ist im Hinblick auf die Anhebung des Pensionsantrittsalters auf 65 noch nicht vorgenommen worden. Die Problematik würde dann nach dem Jahr 2013 schlagend werden, wenn die noch unter § 207n fallenden Jahrgänge nicht auch zwischen 60 und 65 Jahren den Vorruhestand antreten können.

#### **§ 236c Abs. 3 und Parallelbestimmungen:**

Das Vorhaben, rechtskräftige Bescheide per einfache Gesetzgebung außer Kraft zu setzen, wird entschieden abgelehnt.

Der Eingriff einer Gesetzesnovelle in Bescheide wird von der GÖD unter Hinweis auf § 68 Abs. 4 AVG deswegen kritisiert, da damit das Vertrauen in bescheidmässig Abgesprochenes untergraben wird.

Jedenfalls muss sichergestellt werden, dass rechtskräftigen Ruhestandsversetzungsbescheiden, deren Wirksamkeit bis 31.12.2003 eintritt, nicht die Rechtsgrundlage entzogen wird.

#### **Anlage 1 zum BDG Zi 8.16 Abs. 2:**

Die sogenannte „**durchlässige Laufbahn**“ wurde seinerzeit eingeführt und gesetzlich verankert, weil die E2a-Ausbildung der Exekutive hohe Anerkennung genießt und auf jeden Fall mit „B-Matura-Wertigkeit“ vergleichbar ist. Diese Bestimmung (Ausbildung mit Praxis ersetzt Reifeprüfung bzw. Beamtenaufstiegsprüfung) hat das Selbstwertgefühl bei den Bediensteten entsprechend gehoben, war motivierend, und es wurde in der Praxis damit auch gute Erfahrung gemacht. Da im Zuge der Wachkörperzusammenlegung auch beabsichtigt sein soll, die Laufbahnausbildung mit Durchlässigkeit neu zu regeln, wäre es in der derzeitigen sensiblen Phase äußerst kontraproduktiv, diese Bestimmung herauszunehmen.

Die Änderung dieser Bestimmung wird daher abgelehnt, da sie die Durchlässigkeit in die Verwendungsgruppe E1 unterbindet.

### **Gehaltsgesetz:**

#### **§ 12 Abs. 2 Zi 1:**

Die Einfügung des Halbsatzes „in jenem Ausmaß, in dem sie im jeweiligen Dienstverhältnis zu berücksichtigen war“ ist abzulehnen. Bisher konnte eine Person, die die Frist zur Beantragung einer Neuberechnung des Vorrückungstichtages (z.B. unterhältige Beschäftigung; Frist bis 31. Juli 2003) übersehen hatte, zumindest bei einer Neuberechnung von Amts wegen (z.B. bei "Pragmatisierung") von der günstigeren Rechtslage profitieren. Mit diesem Halbsatz wird das ausgeschlossen.

Die GÖD fordert sicherzustellen, dass alle im öffentlichen Dienst absolvierten Zeiten zur Gänze bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages Berücksichtigung finden.

#### **§ 13c:**

Die GÖD fordert die Aufhebung der Kürzung des Bezuges im Krankheitsfall.

#### **§ 19:**

Der § 19 „Belohnungen“ sollte in der Hinsicht abgeändert werden, dass neben Geldbelohnungen auch Sachbelohnungen (Gutscheine, etc.) gewährt werden können.

#### **§ 20b Abs. 3:**

Dzt. beträgt der Eigenanteil € 40,70, eine Erhöhung auf € 45,- ist daher eine wesentliche Schlechterstellung. Es wird darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes seit Jahren überfällig ist.

Die GÖD lehnt das vorgesehene Ausmaß der Erhöhung des Eigenanteils beim Fahrtkostenzuschuss ab, da sie über das durch die Inflation zu rechtfertigende Ausmaß hinausgeht. Bei einer solchen Anhebung des Eigenanteils müssten auch gleichzeitig die Reisegebühren angehoben werden.

#### **§ 50a:**

Unter Hinweis auf die Freizügigkeit der Dienstleistung innerhalb des EWR fordert die GÖD die Herausnahme der Anknüpfung an eine Dienstleistung an einer **inländischen** Universität.

Vor einer möglichen Annullierung der Höchstgebühren durch einzelne Dienstnehmer sollte diese

Norm an den in der Beilage formulierten Gesetzesvorschlag angepasst werden (siehe auch die darin enthaltenen detaillierten Argumentationen).

### **§ 82a, 82b:**

Die Bediensteten im Schifffahrtspolizeidienst versehen wesentliche exekutivdienstliche Tätigkeiten, wie Fahrzeugkontrollen, Personenkontrollen, Einhebung von Geldstrafen etc. Da in dem gegenständlichen Gesetzesentwurf wiederum keine besoldungsrechtliche Gleichstellung der Schifffahrtspolizeibediensteten mit dem Exekutivdienst im Nachtdienst erfolgt ist, wird ersucht, nachstehende Forderung in den Gesetzesentwurf aufzunehmen: Gleichstellung der Schifffahrtspolizei im Nachtschichtdienst mit der Exekutive durch Gewährung einer Zeitgutschrift bzw. einer finanziellen Abgeltung. Bei der Schifffahrtspolizei wird der Nachtdienst unter gleichen bzw. ähnlichen Bedingungen durchgeführt, jedoch eine vergleichbare Abgeltung derzeit nicht gewährt.

### **§ 100 Abs. 3 Zi 2:**

Es wird angemerkt, dass die sowohl vom BMLV als auch von der GÖD bereits mehrfach geforderte Novellierung des § 100 (Regelung des Anspruches auf Ergänzungszulage für Sanitätsunteroffiziere des Bundesheeres) im vorliegenden Novellierungsentwurf nicht enthalten ist.

Es wird, um eine weitere Abwanderung von Sanitätsunteroffizieren in die Privatwirtschaft hintanzuhalten, verlangt, die mehrfachen Zusagen (seitens des BMLV) einzulösen und die dzt. unbefriedigenden Bestimmungen des § 100 Abs. 3 Zi 2 zu novellieren.

### **§ 101a:**

Zwischen der GÖD/BS 25 und dem BMLV wurde vereinbart, für den erschwerten Dienst in diesen neuen Organisationseinheiten eine Abgeltung in der Höhe der vierfachen Truppendienstzulage (€ 324,80 pro Monat/14x pro Jahr) vorzusehen. Nunmehr wird eine monatliche Vergütung von € 100,- für Berufsmilitärpersonen und € 200,- für Militärpersonen auf Zeit, jeweils 12x pro Jahr vorgesehen. Neben dieser vom Verhandlungsergebnis abweichenden Veränderung wurden weitere Verschlechterungen eingefügt.

Die GÖD vertritt die Auffassung, dass die Absicht, unterschiedliche Vergütungen für Militärberufspersonen und Militärpersonen auf Zeit auszuschütten, dem Grundsatz „Gleichwertige Arbeit, gleicher Lohn“ entgegensteht und daher für alle betroffenen Bediensteten eine Abgeltung in der Höhe von zumindest € 200,- vorgesehen werden sollte. Es darf in diesem Zusammenhang auf das Verhandlungsergebnis zwischen BMLV und Zentralausschuss verwiesen werden. Gleichzeitig wird auf Zi 41 (§ 87a) verwiesen, wo die unterschiedliche Vergütungshöhe nicht unproblematisch scheint.

Im Abs. 6 wird angeführt, dass im Falle einer Änderung der Höhe der Vergütung während einer Auslandseinsatzbereitschaft die am Ende der Auslandseinsatzbereitschaft gebührende Vergütung vorzusehen sei. Dies kann gegebenenfalls dazu führen, dass einer Militärperson auf Zeit, welche während einer Auslandseinsatzbereitschaft zur Berufsmilitärperson ernannt wird, rückwirkend der für den Zeitraum als MZ erworbene Anspruch (€ 200,-/Monat) auf € 100,-/Monat gekürzt wird.

Diese Bestimmung scheint im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen in sich nicht schlüssig und wird aufgrund der möglichen negativen Auswirkungen abgelehnt. Durch eine einheitliche Vergütung würde diese Problematik übrigens behoben werden.

Die Vergütung ist gem. Abs. 7 für die Dauer des Bezuges einer Auslandszulage nach dem AZHG einzustellen.

Es wurde mit dem Ressort ausdrücklich vereinbart, dass während der Teilnahme an Auslandsübungen (hier gebührt eine um 25 % verkürzte Auslandszulage) die Vergütung nicht eingestellt wird.

Es wird daher gefordert, dass – wie ursprünglich mit dem BMLV vereinbart – im Falle eines Bezuges einer Auslandszulage aufgrund einer Teilnahme an Übungen die Vergütung nicht eingestellt wird.

Es wurde in den Gesprächen mit dem BMLV ausdrücklich festgehalten, dass die Vergütung für den erschwerten Dienst in der KIOF-Einheit gebührt. Unabhängig vom Grund wurde bis

zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der KIOP-Einheit der erschwerte Dienst erbracht und sollte daher auch für diesen Zeitraum der Anspruch auf die Vergütung bestehen. Es wird daher gefordert, dass wie ursprünglich mit dem BMLV vereinbart, der Anspruch bis zum tatsächlichen Ausscheiden bestehen bleibt. Der Absatz 9 sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

### **§ 113 Abs. 15 Zi 3:**

Die Frist für die Anrechnung einer Tätigkeit in der Schweiz (§ 12 Abs. 2f Zi 3 GG) ist viel zu kurz bemessen (31. Dezember 2003). Sie endet wenige Wochen, nachdem das Gesetz überhaupt erst verlautbart wird (siehe auch Ausführungen zu § 12 Abs. 2 Zi 1).

Der **Entgeltfortzahlungsanspruch** bei Endigung eines befristeten öffentlich rechtlichen Dienstverhältnisses endet während des absoluten Beschäftigungsverbotes nach dem MSCHG oder VKG durch Zeitablauf (keine Leistungsanknüpfung an das Überbrückungshilfegesetz) ist im Gehaltgesetz noch nicht verwirklicht (trotz gegenteiliger Zusage des Dienstgebers).

## **Vertragsbedienstetengesetz:**

### **§ 27a und 27g:**

Es wird auf das zum Erholungsurlaub im BDG Geforderte verwiesen.

### **§ 42b Abs. 1:**

Seitens der GÖD wird dringend gefordert, im Zuge der LDG-Novelle noch folgende, bedenkliche (Gleichheitsgrundsatz) gesetzliche Bestimmung zu ändern:

Nach derzeit geltender Rechtslage sind Vertragslehrer an Volks-, Haupt- und Sonderschulen, an Polytechnischen Schulen und Berufsschulen, die nicht für eine dauernde Beschäftigung mit mehr als 10 Wochenstunden aufgenommen wurden, in das Entlohnungsschema IIL einzureihen.

Dieser Satz sollte ersatzlos gestrichen werden, da er eine Schlechterstellung der oben angeführten Lehrergruppierung darstellt. Vielmehr muss für diese Gruppe dasselbe Recht wie bei den Bundeslehrern gelten, nämlich, dass bei einer Beschäftigung von unter 10 gesicherten Wochenstunden ebenso eine Einreihung in das Entlohnungsschema IL vorzunehmen ist.

### **§ 42e Abs. 1:**

Die GÖD begrüßt die Reduktion der höchstzulässigen Gesamtverwendungsdauer für Lehrer im Entlohnungsschema II L auf fünf Jahre. Diese Herabsetzung soll jedoch nicht in zwei Etappen, sondern ab dem 1.1.2004 auf einmal erfolgen. Dies hat aus unserer Sicht keine Auswirkungen auf entsprechende Planungen in der Personalbewirtschaftung.

### **§§ 49h Abs. 2, 49n Abs. 3, 49v Abs. 5:**

Es wird auf die Ausführungen zu §§ 165 Abs. 4, 172a Abs. 1, 180b Abs. 9 und 193 Abs. 1 BDG verwiesen.

### **§ 49v:**

Die Einbeziehung der in Abs. 5 genannten Abgeltung in die zwischen Dienstgeber und der GÖD künftig auszuverhandelnden Bezugserhöhungen wird gefordert.

### **§§ 54c Abs. 2, 56c Abs. 2:**

Mit dem Außerkrafttreten des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen ab 1.1.2004 würde für Vertragsassistenten und Vertragsdozenten die rechtliche Grundlage für die Abgeltung der Prüfungstätigkeit wegfallen.

Dienst in die rechtliche Grundlage für die Abgeltung der Prüfungstätigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Die GÖD fordert daher, eine entsprechende Bestimmung etwa ähnlich den jederzeit widerrufbaren Leistungsprämien in den §§ 49j Abs. 6, 49g Abs. 6 und 49v Abs. 3 einzufügen.

#### **§ 78a Abs. 4:**

Der Dienstgeberbeitrag soll in einem Kollektivvertrag auch über die 10 %-Höhe gehen können (im Gesetz sind die 10 % als Obergrenze normiert und lassen nicht den Schluss zu, dass bei Kollektivvertragsverhandlungen dieser Beitragssatz überschritten werden kann).

Dazu wird seitens der GÖD festgehalten, dass diese 10 % nicht ausreichend sind, um international wettbewerbsfähig Pensionszusagen zu Berufenden geben zu können. Aus der Formulierung sollte klar ersichtlich sein, dass die 10 % keinesfalls den zukünftigen KV binden. Vorgeschlagen wird eine Formulierung mit „jedenfalls 10 %“ oder „zumindest 10 %“.

### **Landesvertragslehrergesetz:**

#### **§ 2 Abs. 2a:**

Die Zusatzbestimmung in § 2 Abs. 2a, die die Einrechnung von IIL-Zeiten in anderen Bundesländern für die 7-Jahresfrist zur Überleitung in IL vorsieht, hat wesentlich zu einer Gleichbehandlung von IIL-Lehrern beigetragen. Leider sind von dieser Zusammenzählung IL-Zeiten ausgenommen. Wegen der unterschiedlichen Beschäftigungssituation in den Bundesländern führt dies dazu, dass Lehrer in einem Bundesland bereits nach kurzer Zeit in IL übernommen werden, diese Zeiten aber bei einem Wechsel in ein anderes Bundesland nicht berücksichtigt werden. Die GÖD ersucht im Sinne einer größeren Rechtssicherheit, die Bestimmung dahingehend zu ändern.

### **Landeslehrerdienstrechtsgesetz:**

#### **§ 13a Abs. 1:**

Im Zusammenhang mit der Sonderurlaubsregelung gem. 115f ist die neu einzuführende Jahresfrist in vielen Fällen zu kurz bemessen. Dazu ein Beispiel: Ein Landeslehrer sucht um Sonderurlaub vom 1.1.2005 bis 31.8.2005 an und gleichzeitig seine anschließende Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31.8.2005. Dazu müsste dieser Landeslehrer deutlich vor dem 1.9.2004 seine Versetzung in den Vorruhestand gem. § 13a beantragen, also mehr als 1 Jahr vorher.

### **Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz:**

#### **§ 46 LDG bzw. 46 LLDG:**

In § 46 LDG sowie in § 46 LLDG wurde die neue Regelung des § 50b BDG nicht übernommen. Die GÖD fordert die diesbezügliche Angleichung.

### **Richterdienstgesetz:**

#### **§ 72 Abs. 1:**

Gemäß § 60 hat der Richter seine Anwesenheit im Amte derart einzurichten, dass er seinen Amtspflichten ordnungsgemäß nachkommen kann. Richter haben also grundsätzlich keine nach Stunden bemessene Arbeitszeit. Dies ist auf die Eigenart des richterlichen Dienstes zurückzuführen. (siehe ErläutRV 506 BlgNR 9.GP). § 72 Abs. 1 sieht nunmehr laut Entwurf vor, dass der Urlaubsanspruch des Richters nach Stunden bemessen wird. Dieser, offenbar aufgrund EDV-mäßiger Notwendigkeiten notwendigen Umstellung kann nur dann zugestimmt werden, wenn sichergestellt ist (durch eine entsprechende Anmerkung in den Erläuterungen), dass daraus keine Rückschlüsse auf eine allenfalls nach Stunden bemessene fixe Dienstzeit der Richter gezogen wird. rechenende Anmerkung in den Erläuterungen), dass daraus keine Rückschlüsse auf eine allenfalls nach Stunden bemessene fixe Dienstzeit der Richter gezogen wird. und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

## **Pensionsgesetz:**

### **§ 10 Abs. 4:**

Die Bestimmungen über den durchgerechneten Emeritierungsbezug sollen auch auf die Ordentlichen Universitäts(Hochschul-)professoren nach „altem Recht“ anzuwenden sein.

Diese Veränderung wird nicht befürwortet, da es sich dabei um ein Eingreifen in schon zugesagte bzw. bestehende Rechtsverhältnisse handelt.

### **§ 56 Abs. 3a:**

Die Erhöhung des zu entrichtenden besonderen Pensionsbeitrages um 1/6tel wird abgelehnt.

### **§ 90 Abs. 6:**

Die Anknüpfung an den alten Steigerungsbetrag (idF. gem. § 7 bis 31.12.2003) bei Zurechnungen gem. § 9, ist bei vor dem 1. Jänner 2004 eingeleitenden Ruhestandsversetzungsverfahren lt. Entwurf noch nicht anwendbar. Die GÖD fordert die alten Steigerungsbeträge bei solchen Ruhestandsversetzungsverfahren bei der Pensionsbemessung vollständig anzuwenden (ist insbesondere bei jungen Bediensteten, die aus Krankheitsgründen vorzeitig in den Ruhestand gehen müssen, besonders relevant!).

## **Bundesbediensteten-Sozialplangesetz:**

### **§ 22e:**

Die GÖD fordert, dass § 22e auch für Lehrer nach dem LDG bzw. LLDG anwendbar wird.

### **§ 22g:**

Die Bestimmung des § 22g tritt mit Wirkung vom 31.12.2003 außer Kraft. Im Entwurf zur Dienstrechtsnovelle 2003 ist vorgesehen, dass lediglich die Bestimmung des § 22e (Karenzierung) bis 31.12.2005 verlängert wird. Obwohl diese gesetzliche Bestimmung des § 22g für die Bediensteten aufgrund der Abschlagsprozente eine sehr kostenintensive ist, wurde und wird sie von den Kollegen doch angenommen. In Anbetracht der bevorstehenden Reformen erscheint es sinnvoll und wichtig, die Bestimmung des § 22g ebenfalls zu verlängern.

## **Personalvertretungsgesetz:**

**§ 9 Abs. 1 lit b** ist zu erweitern auf Anträge des Dienststellenleiters auf Bewertung von Arbeitsplätzen von Bediensteten. Begründung: Während dem Zentralausschuss das Mitwirkungsrecht bei Bewertungen von Arbeitsplätzen zukommt, soll auch dem Dienststellenausschuss ein Mitwirkungsrecht zukommen, wenn der Dienststellenleiter Anträge auf Bewertung von Arbeitsplätzen an die hierfür zuständigen Personalabteilungen zu richten beabsichtigt.

### **Im § 9 Abs. 1 lit h**

soll der Einleitungssatz modifiziert werden. Bei der Anordnung und Abgeltung von Überstunden bzw. bei der Gewährung von Zeitausgleich bzw. der Inanspruchnahme desselben.

Hierdurch soll auch den letzten dienstlichen Änderungen des Arbeitszeitrechtes (z.B. § 49 BDG) der Beamten Rechnung getragen werden.

Außerdem soll § 9 Abs. 1 lit h um einen weiteren Punkt erweitert werden, wodurch ein Mitwirkungsrecht bei der finanziellen Autonomie im Schulbereich geschaffen wird.

Begründung: Da die finanzielle Schulautonomie immer mehr an Bedeutung und Wichtigkeit zunimmt, soll der Personalvertretung auf Dienststellenebene ein Mitwirkungsrecht

hinsichtlich des Einsatzes finanzieller Mittel im Bereich der Schulautonomie eingeräumt werden.

Im **§ 9 Abs. 3 lit a** soll nach der Abberufung von der bisherigen Verwendung (Funktion) hinzugefügt werden: „...sowie die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes“ an einen Bediensteten (Beamten).

**§ 9 Abs. 3 lit b:**

Die Mitteilungspflicht des Dienststellenleiters soll erweitert werden um die Auflassung von Arbeitsplätzen.

**§ 9 Abs. 4 lit a:**

Es soll nach „fördern“ angefügt werden „Dieses allgemeine Antragsrecht darf nicht eingeschränkt werden“. Es sollte damit die ständige Judikatur der PVAK in den Gesetzestext einfließen.

**§ 10 Abs. 7 letzter Satz:**

Hinzufügung von: Die Absicht, eine derartige Entscheidung zu treffen ist dem Zentralausschuss mitzuteilen, bevor sie getroffen wird.

**§ 10a Abs. 3– Akteneinsichtsrecht:**

Es wäre folgender Satz anzufügen:

Der Zugriff auf Daten im Personalinformationssystem (PIS) ist den Personalvertretungsorganen, sowie jedem Mitglied jederzeit möglich, soweit diese Daten über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten nicht hinausgehen.

Begründung: Das Personalverzeichnis wird nur 1x jährlich erstellt und den Personalvertretungsorganen bekannt gegeben. Um Zugriff auf aktuelle Daten zu erhalten, sollte dieses zusätzliche Recht neu geschaffen werden.

**§ 11 Abs. 1 Zi 8:**

Dieser sollte folgendermaßen lauten:

- „8. beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zwei, und zwar für  
a) die Bediensteten des Amtes der Bundesimmobilien, der Burghauptmannschaft Österreich und der Bundesmobilenverwaltung und  
b) die Bediensteten der Arbeitsinspektorate,“

Es wird die **Errichtung eines Fachausschusses** für alle Anstalten **im Bereich des BMSG** (Bereich Gesundheit) gefordert.

**§ 13 Abs. 1 Zi 7**

soll gestrichen werden (Zi 8 wird Zi 7).

**§ 13:**

**Die GÖD fordert ausdrücklich die Beibehaltung der Zentralausschüsse für die Universitätslehrer und die Bediensteten mit Ausnahme der Universitätslehrer im ehemaligen Bereich des BMWV (§ 13 Abs. 1 Zi 5 idgF).**

Dies mit folgender Begründung:

Der Betriebsrat hat keine Zentralausschussfunktion.

Es ist zwar richtig, dass die Vertretung der Interessen der Bediensteten dem BR obliegt, dieser kann jedoch nur im Rahmen der jeweiligen Universitäten tätig werden und hat keine Mitwirkungsrechte betreffend der im BMBWK zu verfügbaren, dienstrechtlichen Maßnahmen mit Auswirkung auf die zugewiesenen Beamten, sodass eine Abschaffung des Zentralausschusses für Universitätslehrer bzw. Zentralausschusses für die Bediensteten ... nachteilige Konsequenzen hat und eine Schlechterstellung der beamteten Mitarbeiter gegenüber vertraglich Beschäftigten bewirkt.

Der Zuständigkeitsbereich des Zentralausschusses für die Bediensteten umfasste bisher die 18 Universitäten und die Universitäten der Künste sowie zusätzlich die nachfolgenden wissenschaftlichen Anstalten

Geologische Bundesanstalt  
Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik  
Psychologische Beratungsstelle für Studierende  
Studienbeihilfenbehörde  
Österr. Archäologisches Institut  
Institut für Österr. Geschichtsforschung  
Fachhochschulrat  
die Bundesbediensteten (Lebenssubventionen) an der  
Österr. Akademie der Wissenschaften  
Ost-Südosteuropa Institut  
Institut für Friedensforschung  
Dokumentationsarchiv des österr. Widerstandes usw.

Im Falle einer Abschaffung hätten die BeamtInnen der Universitäten und oben genannte Dienststellen keine Personalvertretung = Zentralausschuss-Vertretung.  
Dies betrifft lt. derzeitigem Informationsstand etwa 2.400 Verwaltungsbeamtinnen und Beamten.

Dadurch würde der PVG-Gleichheitsgrundsatz eklatant verletzt werden.  
Die Grundkonzeption des PVG sieht entsprechend der organisationsrechtlichen Gliederung vor, dass die Bediensteten im Sinne des § 1 Abs. 2 entsprechend der Dienststellenstruktur, d.h. des organisatorischen Aufbaues, auf der jeweiligen Entscheidungsebene über ein zuständiges PV-Vertretungsorgan verfügen: Dienststellenausschuss (Vertrauensperson)/Fachausschuss/**Zentralausschuss**.

Wie bereits ausgeführt, wird die Auflösung des (der) Zentralausschüsse nicht begründet. Die Anmerkung in den Erläuterungen unter Bezugnahme auf die auf Grund der mit dem UG 2002 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2004 vorgesehene Ausgliederung der Universitäten bzw. Kunstuniversitäten stellt keine inhaltliche Begründung dar.

Daher verstößt die vorgesehene Auflösung gegen den Gleichheitsgrundsatz. Es ist nicht nachvollziehbar, warum bei anderen Ausgliederungen die in Form einer „Amtslösung“ zusammengefassten Beamten, z.B. Arsenal Ges.m.b.H., BGBl. Nr. 15/1997 bzw. Bundesmuseen – Gesetz 2002 usw., das in den jeweiligen Ausgliederungsgesetzen verankerte Wahlrecht zum jeweils zuständigen Zentralausschuss aufrecht bleibt, während es beim UG 2002 nicht mehr zum Tragen kommen soll. Die unterschiedliche Anzahl der Wahlberechtigten kann sicher kein Argument sein.

Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes bindet der Gleichheitsgrundsatz nicht nur die Vollziehung, sondern auch den Gesetzgeber. Die vom Verfassungsgerichtshof dazu entwickelte Prüfungsformel stellt darauf ab, dass der Gleichheitsgrundsatz nur „sachlich gerechtfertigte“ Differenzierungen zulässt. Eine solche sachliche Differenzierung liegt dann vor, wenn sie nach objektiven Unterscheidungsmerkmalen („aus Unterschieden im Tatsächlichen“) erfolgt.

Der Hinweis auf die Vertretung der Interessen der Bediensteten gem. § 135 Abs. 4 und 5 UG 2002 durch die bestehenden Dienststellenausschüsse der Universitäten als Betriebsrat ist ebenfalls keine Sachbegründung, da weder das PVG noch das ArbVG eine Vertretungskompetenz gegenüber der Ressortleitung begründet.

Der VfGH (23. Juni 2003, G 356/02-14) hat in seinem Erkenntnis bei der Aufhebung von § 46 festgestellt, dass ein Verweis auf andere PV Organe deshalb nicht herangezogen werden kann, weil diesen nicht dieselben Aufgaben zukommen.

In konkreten Fall würde das jedoch bedeuten, dass die Beamtinnen und Beamten in den Ämtern der Universitäten und Universitäten der Künste, künftighin keine eigene Zentrallausschuss-Vertretung auf der Ebene der Ressortleitung haben.

Gemäß § 125 Abs. 1 UG 2002 wird für den Bereich jeder Universität ein „Amt der Universität ...“ eingerichtet. Das Amt wird von der Rektorin oder dem Rektor dieser Universität geleitet. Diese oder dieser ist in dieser Funktion an die Weisungen der Bundesministerin oder des Bundesministers gebunden. Über Berufungen des Bescheides des „Amtes für die Universität ...“ entscheidet die Bundesministerin oder der Bundesminister.

Die GÖD verweist auf die weiterführenden Aufgabenstellungen eines Zentrallausschusses gem. § 14.

§ 14 besagt unter anderem:

- b) Vorsorge für ein einheitliches Vorgehen der Dienststellenausschüsse (in Wahrnehmung § 135 Abs. 8 Zi 2 UG 2002 Angelegenheiten – Dienststellenausschuss im Sinne § 9),
- g) bei der Erstellung von Vorschlägen für die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu den Grundlaufbahnen und Funktionsgruppen der einzelnen Verwendungsgruppen jener Bediensteten des Ressorts, für die der Zentrallausschuss errichtet ist, im Sinne des § 9 Abs. 1 mitzuwirken; (Bedachtnahme auf § 137 Abs. 10 BDG 1979).

Aufgrund des BDG 1979 und AusG 1989 sind folgende Zuständigkeiten gegeben:

Bestellung der Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission	§ 88 Abs. 2 BDG 79
Bestellung der Mitglieder der Disziplinarkommissionen	§ 98 Abs. 3 BDG 79
Bestellung der Mitglieder der Aufnahmekommission	gem. AusG 89

Im folgenden ein Auszug aus dem Universitätsgesetz 2002:

**„Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universitäten:**

§ 135 Abs. 8 Zi 2 sieht vor: Für die zur Dienstleistung zugewiesenen Beamtinnen und Beamten hat der Betriebsrat gleichzeitig die Funktion des Dienststellenausschusses im Sinne des § 9, BGBl. Nr. 133/1967, wahrzunehmen. **Die der Universität zugewiesenen Beamtinnen und Beamten gehören darüber hinaus weiterhin dem Wirkungsbereich des zuständigen Zentrallausschusses** beim BMBWK an ...

(9) Der beim Bundesministerium eingerichtete Zentrallausschuss für die Universitätslehrer und der Zentrallausschuss für die Bediensteten mit Ausnahme der Universitätslehrer bleiben bis zum Ende der am Tag vor dem vollen Wirksamwerden dieses Bundesgesetzes **laufenden Funktionsperiode bestehen**, § 23 Abs. 2 lit. a und c sind nicht anzuwenden.“

Durch diese Gesetzesformulierung kommt klar zum Ausdruck, dass der Weiterbestand der derzeit bestehenden Zentrallausschüsse gesetzgeberischer Wille war.

Dies wird untermauert durch die Erläuterung in der Regierungsvorlage zu § 135 Abs. 8 Zi 2 UG 2002 „Die den Universitäten zugewiesenen Beamtinnen und Beamten bleiben weiterhin zum entsprechenden Zentrallausschuss wahlberechtigt.“

**Ein Abgehen von dieser Vorgabe binnen eines Jahres käme einem Wortbruch gleich und muss als unsachlich angesehen werden.**

Die PVG-rechtlichen Konsequenzen der Ausgliederung waren dem Gesetzgeber bekannt, ansonsten hätte es nicht der ausdrücklichen Festlegung im § 135 Abs. 9 bedurft, demnach kommen § 23 Abs. 2 lit. a und c nicht zur Anwendung.

In Zusammenfassung der vorgebrachten Argumente fordert die GÖD mit Nachdruck den eigenständigen Erhalt des derzeit bestehenden „Zentralausschusses für die Bediensteten mit Ausnahme der Universitätslehrer ...“ und seines Zuständigkeitsbereiches, um die Vertretung der Interessen der Bediensteten auf Ressortebene weiterhin sicherzustellen.

Weiters werden folgende Argumentationen für den Verbleib eines Zentralausschusses im Bereich der Universitätslehrer vorgebracht:

Das Fehlen der Zentralausschüsse für Universitätslehrer und Bedienstete mit Ausnahme der Universitätslehrer im Bereich des BMBWK (in der derzeit gültigen Fassung sind sie textlich noch beim BMWV angesiedelt), wird als im Widerspruch zum UG 2002 gesehen. Der Rektor ist zwar Dienstbehörde 1. Instanz, das BMBWK jedoch Dienstbehörde 2. Instanz, der zuständige Bundesminister Berufungsinstanz, dies hat zur Folge, dass auf dieser Ebene ein Zentralausschuss unentbehrlich ist. In Zukunft wird es in diesem Bereich genügend Probleme geben, die bis auf die Ressortebene gebracht werden müssen, wofür der Schutz nach dem PVG aufrecht bleiben muss. Dies gilt auch betreffend Disziplinarverfahren, wo die zuständige Kommission u.a. vom Zentralausschuss beschickt wird. In den Erläuterungen des UG 2002 wird auch auf die beizubehaltenden Rechte der jetzigen Beamten verwiesen, sodass z.B. Verwendungsänderungen, Freistellungen länger als 1 Monat nach §160 BDG und vor allem die Definitivstellungsverfahren der noch mehreren 1.000 Universitätsassistenten im provisorischen Dienstverhältnis, deren große Zahl ja lt. BMBWK Anlass der Versteinerung ist und Grund für das Übergangrecht war, etc im AVG bzw. regulären Instanzenzug zu bearbeiten sein werden, was wiederum einen Zentralausschuss benötigt! Im UG 2002 wird z.B. der Wirkungsbereich des Zentralausschusses im §135 klar formuliert und auch erläutert, demzufolge das Entfallen eines Zentralausschusses Wortbrüchigkeit wäre. Die GÖD verlangt daher die Beibehaltung der jetzigen Zentralausschüsse.

Die Erläuterungen zu Art. 13 Zi 7 (§ 13 Abs. 1 Zi 5 bis 8 PVG) enthalten folgenden Wortlaut: „Der derzeit im § 13 Abs. 1 Zi 5 lit a angeführte und auf Grund des § 16 Zi 5 BMG 1986 beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur fortbestehende Zentralausschuss für die Universitätslehrer wird auf Grund der mit dem Universitätsgesetz 2002 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2004 bzw. 2005 vorgesehenen Ausgliederung der Universitäten bzw. Kunstuniversitäten aufgelassen.“

Die Vertretung der Interessen dieser Bediensteten obliegt gemäß § 135 Abs. 4 und 5 dieses Bundesgesetzes ab dem Zeitpunkt des vollen Wirksamwerdens des Universitätsgesetzes 2002 für die betreffende Universität für die restliche Funktionsperiode dem zu diesem Zeitpunkt bestehenden Dienststellenausschuss als Betriebsrat....“

Die darin enthaltene Begründung ist unrichtig, da das BMBWK Dienstbehörde 2. Instanz, Berufungsinstanz und Sitz der Disziplinarkommission ist, was zur Folge hat, dass auf dieser Ebene ein Zentralausschuss nötig ist. Der Betriebsrat kann nur in Fällen gegenüber dem Rektor als Amtsleiter, also nur betreffend Entscheidungen der 1. Instanz, tätig werden.

Auf Grund der geänderten Rechtslage durch das UG 2002 ist daher eine Neubezeichnung der beiden derzeitigen Zentralausschüsse erforderlich.

### **Die GÖD erbringt daher einen Vorschlag für Neufassung:**

#### **§ 13 Abs. 1:**

„Am Sitz der Zentralstellen sind folgende Zentralausschüsse einzurichten:

1. und 2. ....“

Zi 3 beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sechs, und zwar je einer für .....

Erweiterung lit. e und f

e) die Universitätslehrer in den Ämtern der Universitäten

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit der Inhalte kann der Verfasser keine Haftung übernehmen.

f) das Allgemeine Universitätspersonal in den Ämtern der Universitäten und die Bediensteten an den wissenschaftlichen Anstalten.“

### **§ 13 Abs. 1 lit c:**

Im Zuge der Novellierung des PVG im Jahr 1999 wurde im Bereich des BMBWK ein neuer Zentralausschuss für Akademien und Institute gegründet (§ 13 Abs. 1 Zi 3 lit c). Die betroffenen Akademien und Institute waren davor zum Teil im Zentralausschussbereich der AHS und zum Teil im Zentralausschussbereich der berufsbildenden Schulen integriert. Die Fachausschussbereiche wurden damals jedoch nicht geändert. Dies führte unter anderem zu einer großen Rechtsunsicherheit in der Handhabung des Wahlrechtes zum Fachausschuss der KollegInnen der religionspädagogischen Institute und Akademien, die bis dahin im Bereich des Zentralausschusses (BMHS) integriert waren und auch dort den Fachausschuss gewählt hatten. Der zentrale Wahlausschuss (BMHS) vertrat die Rechtsmeinung, dass diese Akademien und Institute nicht mehr von ihm zu betreuen sind und die KollegInnen daher auch kein Wahlrecht zum Fachausschuss (BMHS) haben. Die RPIs und RPAs wählten 1999 bereits den neu gegründeten Zentralausschuss und wurden diesbezüglich auch von dem dort eingerichteten Zentralwahlausschuss betreut. Aus demokratiepolitischen Gründen wurde dann jedoch entschieden, dass bis zu einer PVG-Novellierung die KollegInnen der RPAs und RPIs das Wahlrecht für die landeszuständigen Fachausschüsse (BMHS) erhalten, da sie sonst keine Vertretung auf dieser Ebene gehabt hätten. Dies führte zu einer äußerst komplizierten Wahlorganisation, da nun Zentralwahlausschüssen aus 2 Bereichen die selben Institutionen betreuten. Um bei den nächsten Personalvertretungswahlen nicht dieselbe Rechtsunsicherheit zu haben, fordert die GÖD eine Änderung des PVG dahingehend, dass in Analogie zum neuen Zentralausschussbereich für die RPIs und RPAs (sowie Pls), die aber zuvor im Zentralausschuss-(AHS)Bereich integriert waren, eigene Fachausschüsse geschaffen werden.

### **§ 20 Abs. 7 (Erleichterung der Briefwahl):**

Dem letzten Satz des § 20 Abs. 7 wäre folgender Satz hinzuzufügen:

Die Wahlunterlagen können auch über die Dienstpost oder Kurierpost zugestellt werden oder persönlich beim Wahlvorstand (noch vor dem Wahltag(en)) abgegeben werden.

Begründung: Der ansonsten vorgesehene Postweg bei nichtpersönlicher Stimmabgabe führt immer häufiger dazu, dass trotz Einhaltung entsprechender Fristen die Wahlunterlagen verspätet beim Wahlvorstand einlangen. Die Dauer des Transportes auf dem Postweg von Briefsendungen erhöht sich immer mehr, insbesondere auch bei größeren Entfernungen innerhalb Österreichs. Um den nicht persönlich Wählenden eine Erleichterung der Stimmabgabe zu ermöglichen, wären diese ergänzenden Bestimmungen notwendig bzw. angebracht.

### **§ 24c (Trennung von Dienststellen, Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (neu))**

§ 24c (neu hinzugefügt) sollte lauten:

„Werden durch organisatorische Maßnahmen während der Funktionsperiode von Personalvertretungsorganen Dienststellen derartig umgegliedert, dass bisherige Dienststellen in mehrere Dienststellen getrennt werden, so üben abweichend vom § 24a Abs. 1 die bisherigen Personalvertretungsorgane ihre Tätigkeit bis zur Dauer eines Jahres ab dem Wirksamwerden der Organisationsänderungen weiter aus“. Das bei der letzten Personalvertretungswahl gewählte Personalvertretungsorgan hat dabei auch die Interessen jener Bediensteten zu vertreten, für die im neuen getrennten Dienststellenbereich ansonsten kein Personalvertreter vorhanden wäre, der ihre Interessen vertritt. Der vorhergehende Satz ist auch dann anzuwenden, wenn die Anzahl der Dienstnehmer in der neuen Dienststelle unter fünf zu vertretende Bedienstete durch die Organisationsänderung gesunken ist. § 4 Abs. 3 letzter Satz ist anzuwenden. Im Falle des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 23 Abs. 2 lit d bis g PVG sind jedenfalls Neuwahlen durchzuführen.

### **§ 24d (Zusammenlegung von Dienststellen, Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches)**

§ 24d neu hinzugefügt sollte lauten:

Werden durch organisatorische Maßnahmen während der Funktionsperiode von Personalvertretungsorganen Dienststellen derartig umgegliedert, dass bisher getrennte Dienststellen zu einer neuen gemeinsamen Dienststelle zusammengelegt werden, üben abweichend vom § 24a Abs. 1 die bisherigen Personalvertretungsorgane ihre Tätigkeit bis zur Dauer eines Jahres ab dem Wirksamwerden der Organisationsänderung weiter aus. § 22 Abs. 1 ist anzuwenden. Die Stärkeverhältnisse der Wählergruppen richtet sich hierbei nach den Wahlergebnissen der letzten Personalvertretungswahl aller betroffenen Personalvertretungsorgane. Von einer Neuwahl der Funktionsträger ist abzusehen, wenn sich auch in der zusammengelegten Dienststelle die Stärkeverhältnisse der einzelnen Wählergruppen nicht geändert haben. Für die Tätigkeitsdauer und die Geschäftsführung des einheitlichen Personalvertretungsorgans, sowie für die Mitgliedschaft zum einheitlichen Personalvertretungsorgan und den Eintritt von Ersatzmitgliedern sind die §§ 22 Abs. 2 bis 8 anzuwenden. Im Falle des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 23 Abs. 2 lit d bis g PVG sind jedenfalls Neuwahlen durchzuführen.

Begründung: Durch derartige Bestimmungen könnte z.B. bei der Zusammenlegung von Dienststellen eine Neuwahl von Personalvertretungsorganen bis zur Dauer eines Jahres ab der Durchführung der organisatorischen Änderungen vermieden werden, es sei denn, der restliche Zeitraum bis zur generellen Neuwahl von Personalvertretungsorganen unterschreitet 1 Jahr. Bei Trennung von einer bisherigen Dienststelle in mehrere Dienststellenteile, soll dieses Prinzip ebenfalls gelten. Im Bedarfsfall sind jedoch die entsprechenden Funktionen im Personalvertretungsorgan neu zu wählen, wobei die Anzahl der Mandate gegenüber der bisherigen PV- Wahl gleich bleibt. In besonderen Fällen wie z.B. dann, wenn das Personalvertretungsorgan aufgelöst wird, die Zahl seiner Mitglieder unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt, wenn das Personalvertretungsorgan zurücktritt oder die Dienststellenversammlung die Enthebung des PV- Organes beschließt, sind unverzüglich Neuwahlen durchzuführen.

### **§ 25 Abs. 7 soll lauten:**

Der Dienststellenleiter hat den Personalvertretern die Teilnahme an Dienstprüfungen bzw. Zulassungsprüfungen und die Einsichtnahme in Prüfungsakten zu gestatten, soweit der betreffende Dienstnehmer (Prüfling) die Zustimmung hiezu gibt oder es verlangt.

### **§ 41 Abs. 5, 1. Satz**

Es sollte das Wort „wiederholt“ gestrichen werden.

Begründung: Es ist nicht einzusehen, warum die 1. Verletzung des PVG ohne Sanktion bleiben soll bzw. ein „Kavaliersdelikt“ sein soll. Es sollte vielmehr auch die erstmalige Verletzung des PVG die gleichen Folgen des § 41 Abs. 8 ff nach sich ziehen, wie die darauffolgenden Verletzungen.

## ***Ausschreibungsgesetz:***

### **§ 7 Abs. 2a Ausschreibungsgesetz:**

Die Textierung des Abs. 2a wird abgelehnt, da damit eine wirklich objektive Entscheidungsfindung nicht gegeben wäre. Die GÖD macht daher folgenden Textvorschlag: „..., so ist von mehreren zuständigen Zentralausschüssen jener Zentralausschuss zur Entsendung eines Mitglieds nach Abs. 2 berufen, zu dessen Bereich die Planstelle zuzuordnen ist oder wenn diese sachliche Zuordnung nicht möglich ist, jener, aus dessen Bereich die größte Anzahl von Bediensteten sich für eine Funktion beworben hat. Bei Gleichstand wird die Zuständigkeit von der GÖD festgelegt.“

Es wäre jedenfalls sinnvoller und gerechter, nach einer sachbezogenen Beurteilung (z.B. welchem Bereich die Planstelle zuzuordnen ist, welche Bewerber gibt es, usw.) eine Entscheidung über die Entsendung für den speziellen Anlassfall erfolgen zu lassen.

### **Auslandszulagen- und –hilfeleistungsgesetz:**

Hier wird auf die Ausführungen zu § 101a GG verwiesen. Auch hier wurde mit dem Ressort ausdrücklich vereinbart, dass aufgrund der verkürzten Auslandszulage bei Auslandsübungen die Bereitstellungsprämie ungekürzt weiter laufen soll.

Es wird daher in Analogie zur KIOP-Zulage gefordert, dass die Bereitstellungsprämie für die Dauer einer Auslandsübung nicht eingestellt wird.

Es wird ergänzend zu den bereits bestehenden Bestimmungen des Auslandszulagen- und –hilfeleistungsgesetzes gefordert, eine bundesgesetzliche Regelung zu schaffen, die in Form einer Auslobung in den Fällen eines Einsatzes nach § 2 Abs. 1 lit c des Wehrgesetzes (Assistenzeinsatz) oder die unmittelbare Vorbereitung eines solchen Einsatzes sowie sämtliche Maßnahmen der allgemeinen Einsatzvorbereitung oder der unmittelbaren Einsatzvorbereitung jeweils unter besonders gefährlichen Verhältnissen erfasst.

Aufgrund der künftigen Aufgabenstellung des Bundesheeres im Rahmen der von der Bundesregierung eingegangenen Verpflichtung besteht ein erhöhter Bedarf für eine Teilnahme an einsatznahen Übungen nicht nur innerhalb Österreichs, sondern auch vermehrt mit anderen Streitkräften der EU. Es wird daher verlangt, Übungen (In- und Auslandsübungen unter besonders gefährlichen Verhältnissen) in die Auslobungsbestimmungen aufzunehmen. Andernfalls wird gefordert, dass für die Teilnahme an Auslandsübungen eine Versicherungslösung geschaffen wird.

Es ist völlig unverständlich, dass Einsätze nach § 2 Abs. 1 lit c des Wehrgesetzes (Assistenzeinsätze) von den Bestimmungen der Auslobung bis dato ausgenommen sind. Die GÖD fordert hier, dass den allenfalls im Assistenzeinsatz auftretenden Gefährdungen (z.B. Lawineneinsatz in Galtür, Hochwassereinsatz, etc.) durch eine Aufnahme in die Auslobungsbestimmungen entsprochen wird.

### **Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz:**

#### **§ 23 MSchG bzw. § 10 VKG:**

Die neue Regelung betreffend Beschäftigung unter der Hälfte für Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit während der Zeit des Bezuges von Kindergeld wird begrüßt. Die Forderung nach Erhöhung der Zuverdienstgrenze bleibt jedoch nach wie vor aufrecht. Frauen sollten nicht über das Kindergeld in Kombination mit Zuverdienstgrenzen aus dem Arbeitsmarkt bzw. in minderwertige, nämlich nur stundenweise Beschäftigungen, gezwungen werden.

Im übrigen gilt das zu § 50b BDG Geforderte.

### **Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz:**

Die GÖD fordert die gesetzliche Klarstellung dahingehend, dass sämtliche Dienstnehmer an den Universitäten (auch jene, die ab dem 1.1.2004 in die dann ausgegliederten Universitäten eintreten), gleichgültig, ob es sich dabei um freie oder volle Dienstverhältnisse handelt, vom Anwendungsbereich des B-KUVG (§ 1) erfasst werden (Prinzip „Ein Arbeitgeber – ein Sozialversicherungsträger“).

## **Bundesgesetz betreffend die Akademie der Wissenschaften in Wien (BGBl. Nr. 569/1921):**

Die Österreichische Akademie der Wissenschaften hat gemeinsam mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst am 16. d.M. einen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der ÖAW unterzeichnet. Dieser soll mit 1.1.2004 in Kraft treten.

Um eventuelle Rechtsunsicherheiten betreffend des rechtlichen Status der ÖAW sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ÖAW gänzlich ausschließen zu können, wird von der GÖD vorgeschlagen, nachstehenden Text an geeigneter Stelle (vorgeschlagen wird: Bundesgesetz betreffend die Akademie der Wissenschaften) im Rahmen der kommenden Dienstrechtsnovelle gesetzlich zu verankern:

*„Auf Arbeitsverhältnisse zur Österreichischen Akademie der Wissenschaften, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, ist das Angestelltengesetz, BGBl 292/1921, anzuwenden. Es gilt das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974. Die Österreichische Akademie der Wissenschaften besitzt die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 7 ArbVG.“*

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung

Fritz Neugebauer eh.  
Vorsitzender

Beilagen

PS.: 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.