



Bundeskanzleramt
Abteilung III/1
Ballhausplatz 2
1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0

DVR NR 1048184

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65 Fax	Datum
920.196/000 SP-GSt 2-III/1		Mag Preiss	DW 2419	DW 2478	18.10.2004

Dienstrechts-Novelle 2004

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung des im Betreff genannten Gesetzesvorschlages und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Zu § 36a BDG bzw § 5c VBG (Telearbeit):

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich die generelle Einführung der Möglichkeit zur Telearbeit im öffentlichen Dienst. Kritisch anzumerken ist allerdings, dass offensichtlich der Dienstnehmer bzw die Dienstnehmerin selbst dazu verpflichtet sein soll, Vorkehrungen für die Datensicherheit und sonstige Geheimhaltungsverpflichtungen zu treffen (§ 36a Abs 1 Z 3 BDG bzw § 5c Abs 1 Z 3 VBG). Grundsätzlich ist an einer Mitverpflichtung zur Wahrung der Datensicherheit der Dienstnehmer natürlich nichts auszusetzen. Die Bundesarbeitskammer ist allerdings der Ansicht, dass Datensicherheitsmaßnahmen auch und vor allem bei Telearbeitsplätzen primär den Dienstgeber treffen. So werden die meisten Dienstnehmer grundsätzlich mit der technischen Seite der Datensicherheitswahrung überfordert sein. Die Datensicherheitswahrungspflicht des Dienstnehmers bzw der Dienstnehmerin sollte sich nach Ansicht der Bundesarbeitskammer primär auf die Einhaltung üblicher benutzerbezogener Vorsichtsmaßnahmen beschränken. Hier ist etwa an Passwortsicherungen und ähnliches zu denken.

Was die Kostenseite der Telearbeitsmöglichkeit betrifft, so regelt § 36a Abs 5 BDG bzw § 5c Abs 5 VBG nur, dass den Dienstnehmern die technische Ausstattung bzw die sonstigen notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen sind. Darüber hinausgehende Aufwendungen sollen nach dem Entwurf aber ausdrücklich nicht vom Dienstgeber ersetzt werden. Diese Regelung ist für telearbeitende Dienstnehmer äußerst nachteilig. Ein besonders hoher Kostenfaktor bei der Telearbeit sind nämlich die Gebühren für die Netz-

anbindung des Telearbeitsplatzes (Telefon oder sonstige Providerkosten, Downloadgebühren etc). Der explizite Ausschluss des Ersatzes dieser Kosten durch den Entwurf ist sachlich nicht zu rechtfertigen. Immerhin verrichtet ein telearbeitender Dienstnehmer bzw eine telearbeitende Dienstnehmerin ja eine Tätigkeit für den Bund. Dadurch entstehende Aufwände gesetzlich den Dienstnehmer bzw die Dienstnehmerin tragen zu lassen, scheint sogar verfassungsrechtlich ausgesprochen bedenklich.

Zu § 160a Abs 2 BDG:

Bestimmte Funktionen eines Universitätslehrers bzw einer Universitätslehrerin sollen ruhend gestellt werden, wenn er bzw sie Mitglied des Nationalrates, des Bundesrates, eines Landtages, des Europäischen Parlaments oder des Verfassungsgerichtshofes wird. Diese Aufzählung erscheint insofern unvollständig, als UniversitätslehrerInnen auch andere Mandate bzw Aufgaben annehmen können, die mit universitären Funktionen nicht vereinbar sind. Hier ist etwa an die Mitgliedschaft zum Europäischen Gerichtshof oder auch sonstiger europäischer Organe zu denken.

Zu § 113a Gehaltsgesetz bzw § 82a VBG (Vordienstzeitenanrechnung hinsichtlich der neuen Mitgliedsstaaten der EU):

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es auch nach den bestehenden Assoziationsabkommen mit der Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Bulgarien und Rumänien Diskriminierungsverbote im Arbeitsrecht gibt und daher auch die Vordienstzeitenanrechnung aus diesen Ländern vorzunehmen ist (vgl auch EuGH RsC-162/00, Slg 2002, I-1049; EuGH RsC-262/96, Slg 1999, I-2685).

Zu § 13b Abs 1 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz bzw land und forstwirtschaftliches Landeslehrerdienstrechtsgesetz:

Nach dieser Entwurfsbestimmung können Lehrer aus wichtigen dienstlichen Interessen amtswegig nach Vollendung des 738. Lebensmonats in den Ruhestand versetzt werden. Die Bundesarbeitskammer weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass derartige (Sonder)Regelungen – soweit sachlich begründbar – eingebettet in das neue harmonisierte Pensionsrecht erfolgen sollten. Andernfalls ist zu befürchten, dass sowohl gegenüber anderen öffentlich Bediensteten als auch gegenüber ASVG-Versicherten nur schwer vertretbare Regelungen getroffen werden und dabei letztlich das Harmonisierungsziel auf der Strecke bleibt.

Zu § 55 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

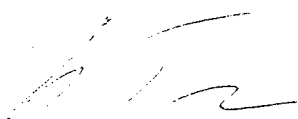
Hinsichtlich der Umstellung des Systems auf das der Urlaubersatzleistung erhebt die Bundesarbeitskammer dieselben Einwände wie bereits zur Novellierung des Urlaubsgesetzes. Besonders hervorgehoben werden soll, dass die Regelung des § 55 Abs 2 (Entfall der Urlaubersatzleistung bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund) systemfremd und besonders ungerecht ist. Da ArbeitnehmerInnen auch im Falle ihres Austritts

ohne wichtigen Grund den anteiligen Urlaubsanspruch bereits erarbeitet und somit verdient haben, sollte § 55 Abs 2 des Entwurfes ersatzlos entfallen.

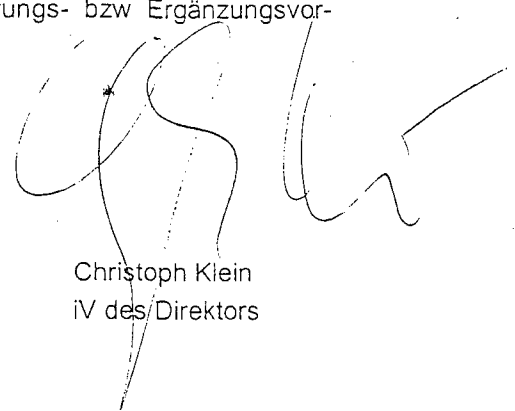
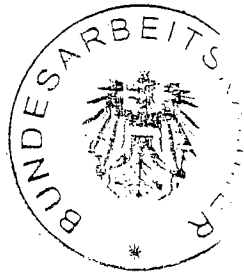
Zu § 59 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Diese Bestimmung sieht einen Haushaltstag für weibliche Dienstnehmer vor. Mit Bezugnahme auf die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (in den Materialien zum vorliegenden Entwurf) soll dieser Haushaltstag nun gestrichen werden. Dazu ist allerdings zu bemerken, dass es der Gleichbehandlung genau so entsprechen würde, wenn der Haushaltstag für weibliche Dienstnehmer nicht gestrichen würde, sondern für männliche Dienstnehmer eingeführt würde.

Die Bundesarbeitskammer ersucht, die angeführten Änderungs- bzw. Ergänzungsvorschläge zu berücksichtigen.



Herbert Tumpel
Der Präsident



Christoph Klein
iV des Direktors