



Bundesgeschäftsstelle  
1080 Wien  
Florianigasse 16/8  
Tel: 01 402 5171  
Fax: DW 23  
Mail: feg@feg.at

---

Wien, am 25.10.12

An das  
Bundeskanzleramt  
Ballhausplatz 2  
1014 Wien

**Betreff: Begutachtungsverfahren zur Dienstrechts-Novelle 2012, GZ BKA-920.196/0005- I I I /1/2012; Stellungnahme der FREIEN EXEKUTIV GEWERKSCHAFT**

**Sehr geehrte Damen und Herren!**

**Zu dem Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Auslandszulagen- und hilfeleistungsgesetz und das Prüfungstaxengesetz – Schulen/Pädagogische Hochschulen geändert werden und das Karenzurlaubsgeldgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2012) nimmt die „Freie Gewerkschaft Österreich“ in ihrer Eigenschaft als Interessensvertretung wie folgt fristgerecht Stellung und macht über das Legislativvorhaben hinaus folgende Forderungen geltend:**

#### **Änderungen im Beamtendienstrechtsgesetz 1979**

Grundsätzlich ist zu dem vorliegenden Entwurf mit dem das Beamtendienstrechtsgesetz geändert werden soll in Bezug auf die geplanten Neuerungen bei Entlassung und

Suspendierung festzuhalten, dass diese nicht nur für nicht notwendig sondern sogar für äußerst bedenklich erachtet werden.

Das Dienst- und Disziplinarrecht für die öffentlich Bediensteten hat sich über viele Jahre bewährt und hat der darin festgeschriebene, besondere Schutz vor Entlassung wesentlich dazu beigetragen, dass das Verhältnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer von einem für beide Seiten vorteilhaften Klima von Fürsorge auf der einen Seite und Treue auf der anderen Seite getragen war.

Gerade diesen Punkt nun derart radikal ändern zu wollen, zeugt von einer gewissen Kurzsichtigkeit. Insbesondere dann, wenn man dabei bestimmten programmatischen Visionen den Vorrang vor rechtsstaatlichen Prinzipien gibt. Es scheint hier fast, dass die geplanten Bestimmungen vorrangig von drei Grundprinzipien getragen sind:

**Unerbittlichkeit vor Menschlichkeit**  
**Geschwindigkeit vor Qualität**  
**Zwang vor Vertrauen**

Dies spiegelt sich nicht nur im Gesetzestext sondern ganz konkret auch in den dazugehörigen Erläuterungen wider.

Es herrscht durchaus Verständnis für den Wunsch, schwarze Schafe innerhalb eines nicht zu langen Zeitraums aus dem öffentlichen Dienst entlassen zu können. Diese überschießende Regelung geht aber völlig an der Realität vorbei. In dem diesbezüglichen Anlassfall sowie auch in einigen anderen dafür maßgeblichen Fällen, war entweder eine Fehlleistung einer Disziplinaroberkommission oder die Ausschöpfung gewisser rechtlicher Möglichkeiten schuld daran, dass die Entlassung erst nach einigen Jahren durchgesetzt werden konnte. Fehlleistungen einer Disziplinaroberkommission sind in Zukunft ohnehin ausgeschlossen und dass in einem Rechtsstaat die Ausschöpfung rechtlicher Mittel vor einer in Kraft tretenden Bestrafung jedem zugestanden werden sollte, muss uns eine funktionierende demokratische Gesellschaft wert sein.

Aus diesem Grund ergeht das dringende Ersuchen dieses Konzept als Ganzes noch einmal in Frage zu stellen und zusammen mit Gewerkschaftsvertretern vor allem aus dem Bereich der Exekutive, die von diesen Bestimmungen in ganz besonderer Weise betroffen sind, nach einer besseren Lösung zu suchen.

Für den Fall, dass die nun geplante Dienstrechtsnovelle trotzdem zur Beschlussfassung gelangt, ergeht das Ersuchen jedenfalls folgende Punkte entsprechend zu berücksichtigen bzw. zu ändern, um wenigstens ein Mindestmaß an gebotener Rechtsstaatlichkeit sicherzustellen.

**1. Redaktionelle Klarstellung zu unterschiedlicher Anführung relevanter Strafrechtsbestimmungen im Gesetzestext und in der Gegenüberstellung der Gesetzestexte in Bezug auf § 20 Abs. 1 Z 3a des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979**

Laut dem vorliegenden Entwurf zum Gesetzestext soll die Auflösung des Dienstverhältnisses nach rechtskräftigen Verurteilungen wegen eines Vorsatzdelikts nach §§ 92, 201 bis 217 und 312 StGB festgeschrieben werden.

In der Textgegenüberstellung sind jedoch in der vorgeschlagenen Fassung diesbezüglich die §§ 92, 201 bis 220a und 312 StGB angeführt.

Es ergeht daher das Ersuchen um entsprechende Klarstellung und gegebenenfalls um Streichung der drei relevanten Bestimmungen (§§ 218, 219 und 220a), da es sich hierbei um Spezialbestimmungen von nicht so schwerer strafrechtlicher Bedeutung handelt. Diesbezüglich ist daher eine Entlassung nach den bisherigen Möglichkeiten als durchaus ausreichendes Mittel für die Wahrung des Ansehens des öffentlichen Diensts in der Bevölkerung zu erachten.

## **2. Änderung der Bestimmungen nach § 20 Abs. 1 Z 3a des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979**

Der diesbezüglich geplante Gesetzestext möge wie folgt geändert werden:

*„3a. rechtskräftige Verurteilung durch ein inländisches Gericht ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 211, 213 bis 217 und 312 StGB\* im Falle der Verhängung einer Freiheitsstrafe, wenn diese entweder sechs Monate übersteigt oder die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe drei Monate übersteigt\*\*.*

\*Die Bestimmung nach § 20 Abs. 1 Z 3a sieht die Auflösung des Dienstverhältnisses im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung nach § 212 StGB vor. Gleichzeitig ist in § 20 Abs. 1 Z 4 BDG i. V. m. § 27 Abs. 1 Z 3 StGB ohnehin bereits der Amtsverlust für den Fall einer rechtskräftigen Verurteilung nach § 212 vorgesehen. Es kann hier kein Sinn darin erkannt werden, für diesen Fall eine Entlassung bzw. den Amtsverlust in doppelter Weise vorzusehen und ist daher § 212 aus der Bestimmung entsprechend herauszunehmen.

\*\*Die zwingende Entlassung völlig von einem gegebenem Strafausmaß abzukoppeln, stellt eine zu radikale Abkehr von der bisherigen Gesetzeslage dar. Eine Halbierung des diesbezüglich erforderlichen Strafausmaßes kann hier als durchaus ausreichend betrachtet werden. Es besteht hier ansonsten auch die Gefahr, dass bei einer wesentlich höheren Freiheitsstrafe wegen eines anderen Delikts der Kollege nicht entlassen wird und so ein nicht vertretbares Ungleichgewicht herbeigeführt wird.

## **3. Änderung der Bestimmungen nach § 20 Abs. 1 Z 3b des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979**

Der diesbezüglich geplante Gesetzestext möge wie folgt geändert werden:

*„3b. rechtskräftige Feststellung, dass eine oder mehrere strafbare Handlungen, die zu einer **rechtskräftigen\*** Verurteilung der Beamtin oder des Beamten durch ein inländisches Gericht **im Ausmaß gem. Z 3a\*\*** geführt haben, als Folter im Sinne **des Art. 3 der EMRK\*\*\*** zu qualifizieren sind.“*

\*Durch diese Ergänzung soll Rechtsklarheit geschaffen werden.

\*\*siehe Begründung zu Punkt 2. (Änderung der Z 3a)

\*\*\*Zur Frage der Definition von Folter und dem diesbezüglich geplanten Bezug zu Art. 1 Z 1 des Übereinkommens gegen Folter, grausame und unmenschliche Behandlung oder Strafe ist festzustellen, dass diese Bestimmung wie auch in den entsprechenden Erläuterungen ausgeführt, gegenüber derjenigen des Art. 3 EMRK schärfer ist und hier bereits ein verfolgter Zweck ausreichend ist, um die Tathandlung als Folter zu qualifizieren. Dieses Übereinkommen stellt vornehmlich auf die im Polizeibereich immer wieder vorkommende „Geständnis-erpressung“ und ähnliche Vergehen ab. Bestimmte Fälle aus der Praxis zeigen aber, dass ein derartiges Handeln durchaus nachvollziehbar und aus menschlicher Sicht verständlich - wenn auch strafwürdig - sein kann. Daher ist aus unserer Sicht die automatische Entlassung eines Polizeibediensteten, der etwa im Fall einer Entführung eine dringend der Tat verdächtige Person durch Anwendung psychischer Gewalt zur Bekanntgabe allenfalls lebensrettender Information bringen will, nicht unbedingt erforderlich. Hier sind durchaus auch andere disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Versetzung in den Innendienst als ausreichend zu erachten.

#### **4. Streichen der Bestimmung nach § 20 Abs. 2a des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979**

Der diesbezüglich geplante Gesetzestext möge ersatzlos gestrichen werden.

Diese Bestimmung zielt eindeutig darauf ab, ein bislang erforderliches Abwarten auf das Vorliegen einer „rechtskräftigen Verurteilung“ entfallen zu lassen, da für alle darin angeführten Fallkonstellationen ohnehin die Beendigung des Dienstverhältnisses bei rechtskräftiger Verurteilung erfolgen würde.

Diese geplante Implementierung des Mottos „speed kills“ im Beamtendienstrecht ist auf das Schärfste zurückzuweisen. Wie auch in den Erläuterungen angeführt, ist es für den Initiator dieser Bestimmung von eminenter Bedeutung, dass das diesbezügliche Gutachten in kürzester Zeit zu erstellen sei, um die nach dortiger Ansicht gebotene „unerbittliche“ Reaktion möglichst zu beschleunigen. Wenn die Existenzgrundlage und die Lebensplanung von Bediensteten im öffentlichen Sektor von einem vorwiegend nach dem Prinzip der Geschwindigkeit zu erstellenden Gutachten abhängig gemacht wird, so ist dies ein trauriger Befund für den gesamten Rechtsstaat/Sozialstaat Österreich.

Überdies ist festzuhalten, dass der Dienstgeber durch andere Maßnahmen wie etwa der Suspendierung ausreichend Mittel zur Verfügung hat, um ein allenfalls nicht zu rechtfertigendes Verbleiben im aktiven Dienststand zu verhindern.

## 5. Keine Änderung der Bestimmung nach § 112 Abs. 1 des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979

Gemäß der vorgeschlagenen Fassung soll durch die Bestimmung nach § 112 Abs. 1 Z 2 für die Fälle nach § 20 Abs. 1 Z 3a schon bei einer bloßen „Anklageerhebung“ zwingend eine Suspendierung erfolgen.

Dazu ist anzumerken, dass insbesondere Exekutivbeamte häufig ungerechtfertigten Anschuldigungen ausgesetzt sind und sich ihre Unschuld oft erst in einem entsprechendem Gerichtsverfahren nachweisen lässt. Diese Bediensteten ohne irgendeine vorhergehende strafrechtliche Beurteilung bei zwei Drittel ihres Grundbezugs und unter Entfall aller Zulagen - welche bei Exekutivbediensteten allein schon ca. ein Drittel des Gehalts ausmachen - zu suspendieren, stellt eine geradezu existenzbedrohliche Vorverurteilung dar.

Da überdies bereits jetzt die Möglichkeit einer Suspendierung gegeben ist, wenn dies der Dienstbehörde aus gewissen Gründen für geboten scheint, wird diese geplante Änderung auch als völlig überflüssig erachtet. Hinter einer derartigen Gesetzesänderung lässt sich ein ganz offensichtlicher und völlig ungerechtfertigter Mangel an Grundvertrauen in die Kompetenz und Objektivität der zuständigen Dienstbehörde erkennen.

## 6. Änderung der Bestimmung nach § 112 Abs. 4a des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979

Der vorgeschlagene Gesetzestext für § 112 Abs. 4a möge wie folgt geändert werden:

*„(4a) Übt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Abs. 4 **um jenen Teil ihrer oder seiner Einkünfte daraus, mit denen ihr oder sein tatsächliches, monatliches Durchschnittseinkommen der letzten sechs Monate vor der Suspendierung überschritten wird\***. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.“*

\*Dazu ist anzuführen, dass die Bezugnahme einer allfälligen weiteren Bezugskürzung auf das regelmäßige Einkommen der Bediensteten abzustellen ist. Gerade das Einkommen von Exekutivbediensteten hängt wie bereits angeführt sehr stark von leistungsbedingten Zulagen ab. Lebensführung und Lebensplanung sind daher auf diese Zulagen und Nebengebühren als regelmäßiger Bestandteil des Einkommens ausgelegt. Wenn sich Bedienstete daher nach einer Suspendierung zu Erhaltung ihres Einkommensniveaus etwas dazu verdienen, sollte eine weitere Bezugskürzung nur dann erfolgen, wenn der tatsächliche Einkommensdurchschnitt eines gewissen Zeitraums überschritten wird.

## Änderungen des Pensionsgesetzes 1965

Der zu § 5 geplante Abs. 7 ist wie folgt zu ändern:

*„(7) Bei ab 1. Jänner 1955 geborenen Beamtinnen und Beamten darf die Ruhegenussbemessungsgrundlage bei einer Ruhestandsversetzung nach § 14 BDG 1979 **68,96% bzw. ab Vollendung des 57. Lebensjahres 71,2%\*** der Ruhegenussberechnungsgrundlage nicht unterschreiten, wenn innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand mindestens 120 Schwerarbeitsmonate (§ 15b Abs. 2 BDG 1979) vorliegen.“*

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass hier erfreulicherweise beabsichtigt ist, die Abschläge bei Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension im Falle von Berufs- bzw. Dienstunfähigkeit für die Betroffenen im Sinne einer gebotenen Gleichbehandlung ident zu regeln. Dies geht auch eindeutig aus den entsprechenden Erläuterungen hervor.

Im Falle einer altersbedingten Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension (ab dem 60. Lebensjahr) ist dies ohnehin bereits der Fall und ist in beiden Rechtslagen (APG und PG) ein Maximalabschlag von 9% bei Vorliegen von 120 Schwerarbeitsmonaten innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vorgesehen. Dabei wird die Ruhegenussbemessungsgrundlage nach dem PG um maximal 7,2 Prozentpunkte verringert, was eben einer tatsächlichen Ruhegenusskürzung von 9% entspricht.

Um nun also für den Fall einer gesundheitsbedingten Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension vor dem 60. Lebensjahr ebenfalls Gleichheit herzustellen, ist in Anlehnung an die Bestimmungen des § 6 APG für eine Pensionierung vor dem vollendeten 57. Lebensjahr eine maximale Verringerung der Bemessungsgrundlage um 11,04 Prozentpunkte (entspricht einem Maximalabschlag von 13,8%) und bei einer Pensionierung ab dem vollendeten 57. Lebensjahr eine maximale Verringerung der Bemessungsgrundlage um 8,8 Prozentpunkte (entspricht einem Maximalabschlag von 11%) vorzusehen.

Die vorgeschlagene generelle Verringerung der Bemessungsgrundlage um 13,2 Prozentpunkte entspräche jedoch einer tatsächlichen Verringerung des Ruhegenusses um 16,5% (!) und nimmt überdies keine Unterscheidung - analog der Bestimmungen nach dem APG - zwischen einem Pensionsantritt vor oder nach dem vollendeten 57. Lebensjahr vor. Überdies wird angeregt, diese Regelung unbefristet in das Pensionsgesetz (sowie alle anderen pensionsrechtlichen Gesetzmaterien) aufzunehmen und die diesbezügliche Befristung (31.12.2015) zu streichen.

Gerade im Bereich der Schwerarbeit und hier vor allem bei der Exekutive ist es leider in sehr vielen Fällen nicht möglich, bis zum Regelpensionsalter seinen Beruf auszuüben. Die Bediensteten, die nach jahrzehntelangem Schichtdienst aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihren anspruchsvollen Beruf auszuüben, sollten nicht noch zusätzlich mit weitaus höheren Abschlägen dafür bestraft werden. Es besteht letztlich die Gefahr, dass Bedienstete trotz massiver gesundheitlicher Beeinträchtigungen im aktiven Dienststand verbleiben, obwohl sie den damit verbundenen besonderen Erfordernissen und Erschwernissen nicht mehr gewachsen sind, weil sie es sich schlichtweg nicht leisten können,

in Pension zu gehen. Dass derartige Verhältnisse auch angesichts dementsprechend hoher Ausfälle wegen Krankenstand für den Dienstgeber keine Vorteile bringen können, sollte hier nicht außer Acht gelassen werden.

Der Bundesvorsitzende:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Franz Hartlieb'.

Franz Hartlieb

**Geht an:**

[iii1@bka.gv.at](mailto:iii1@bka.gv.at)

[peter.alberer@bka.gv.at](mailto:peter.alberer@bka.gv.at)

[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)