



Bundeskanzleramt Österreich
 Minoritenplatz 3
 1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
 PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
 1040 WIEN
 T 01 501 65
 www.arbeiterkammer.at
 DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BKA-	SP-Gst	Schneller	DW 2287 DW 42287	24.10.2012
920.196/000				
5- III/1/2012				

Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956 etc geändert werden (Dienstrechtsnovelle 2012)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Gesetzesentwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung.

§ 20 Abs 1 Z 3a und 3b sowie § 20 Abs 2a BDG

Zur Erweiterung der Tatbestände, durch welche das Beamten-Dienstverhältnis ex lege aufgelöst wird (in den Erläuterungen als „dienstrechtlicher Amtsverlust“ bezeichnet), gibt die BAK zu bedenken, dass der bisherige Gleichklang mit dem Amtsverlust-Tatbestand des StGB (§ 27) durch die geplante Novelle beseitigt würde und dies zu Unklarheiten oder Unsicherheiten über die rechtsstaatlich zu fordernde Klarheit und „Endgültigkeit“ des Amtsverlusts führen könnte.

Außerdem ist nach Ansicht der BAK im Hinblick auf den relativ unbestimmten Tatbestand der Folter im Sinne der zitierten UN-Konvention BGBl 1987/492 („Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Folter“ jede Handlung, durch die einer Person vorsätzlich große körperliche oder seelische Schmerzen oder Leiden zugefügt werden, zum Beispiel um von ihr oder einem Dritten eine Aussage oder ein Geständnis zu erlangen, [...]“) zu berücksichtigen, dass das in § 20 Abs 2a des Entwurfs vorgesehene „Gutachten einer juristischen Fakultät“ in seinem Ergebnis möglicherweise stark von der „Kriminalrechtsschule“ (bzw der Tendenz und subjektiven Einstellung in strafrechts-soziologischer Hinsicht) der/des GutachterIn abhängen wird. Diese Gefahr der Einseitigkeit könnte durch zwei gleichzeitig von der Dienstbehörde anzufordernde (in Auftrag zu gebende) Gutachten zweier voneinander unabhängiger juristischer (eventuell alternativ: medizinischer oder psychologischer) Fakultäten des deutschsprachigen Raums entschärft werden. Insbesondere die tatbestandli-

chen „seelischen Schmerzen oder Leiden“ unterliegen nämlich in stärkerem Maß als die Feststellung körperlicher Schmerzen und Leiden der Gefahr unterschiedlicher gutachterlicher Beurteilung bzw Intensitätsbeurteilung (vgl va den unbestimmten Gesetzesbegriff „große“ in BGBl 1987/492).

Zusätzlich sollten im internen Dienstbetrieb von Behörden, bei denen die Gefahr ungerechtfertigter Anschuldigungen besteht (Polizei, Justizwache, Jugendwohlfahrteinrichtungen, Behörden des Fremdenrechts- und Asylwesens etc) Rahmenbedingungen geschaffen werden, um größtmögliche Wahrheitsfindung zu gewährleisten. Es sollte zB durch eine ausreichende personelle und räumliche Ausstattung dieser „sensiblen“ Behörden und Dienststellen gewährleistet sein, dass Einvernahmen nur mehr nach dem „Sechsaugenprinzip“ - oder sonstigen, für beide Seiten der Amtshandlung vorteilhaften Durchführungsformen - vorgenommen werden. Auch in Arrestbereichen wären entsprechende Maßnahmen zu treffen.

Zu § 34 Abs 2 und 3 VBG

Im VBG soll der oben dargestellte „dienstrechtliche Amtsverlust“ auf das Rechtssystem der vertraglich Bediensteten umgelegt werden. Hier wird neben der Statuierung eines Entlassungsgrundes auch eine ex lege Beendigung für den Fall des oben geschilderten § 20 Abs 1 Z 3a und 3b BDG vorgesehen.

Die BAK weist darauf hin, dass die Entlassung einer/s Vertragsbediensteten schon nach derzeitigem Recht (§ 34 Abs 2 lit b VBG) möglich ist, wenn eine Handlung oder Unterlassung vorliegt, die dem gegenständlichen Tatbestand des Gesetzesentwurfs entspricht. Die BAK spricht sich deshalb gegen die im Entwurf vorgesehene Erweiterung der Entlassungstatbestände aus.

Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang auch, dass das privatrechtlich statuierte Beendigungsrecht nach dem VBG über einen anderen Rechtsweg beurteilt wird als das Beendigungsrecht gemäß BDG (hinsichtlich der vorzeitigen Beendigungstatbestände bestehen teilweise Abweichungen der OGH-Judikatur von der VwGH-Judikatur). Die explizite Aufnahme des gegenständlichen Tatbestands in die Entlassungsgründe des VBG würde vor diesem Hintergrund auch keine Gewähr gegen eine Ungleichbehandlung von Beamten und Vertragsbediensteten bieten.

Zu § 24 Abs 1 und 7 VBG

Der Wegfall der 14-tägigen bzw einmonatigen Wartefrist zu Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen wird begrüßt. Dies vor allem im Hinblick auf die in den Erläuternden Bemerkungen angesprochenen positiven Auswirkungen auf Frauen, da sich mehr Frauen als Männer in einem vertraglichen Dienstverhältnis befinden und öfter einen unterbrochenen Berufsverlauf aufweisen.

Zu § 65 und 66 BdG/27a und 27g VBG

Die Urlaubsaliquotierung bei gänzlichen Freistellungen (ausgenommen einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, bei welchen die Gesetzeslage gleich bleibt), soll nunmehr von dem Zeitpunkt des Antritts auf den Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung der Freistellung vorverlegt werden. Damit soll allem Anschein nach ein Mehrverbrauch von Urlaub gegenüber dem nachfolgend verkürzten Anspruch vermieden werden. Dies bereits zu einem Zeitpunkt, zu dem derzeit die Urlaubsaliquotierung noch nicht durchzuführen ist. Dies führt zu einer sachlich nicht hinreichend begründbaren Verschlechterung der Position von Vertragsbediensteten und BeamtInnen.

Zu § 75d Abs. 1 BDG 1979, § 29o Abs. 1 VBG, § 75f Abs. 1 RStDG, § 58e Abs. 1 LDG 1984, § 65e Abs. 1 LLDG 1985

Da durch diese Regelung die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs für den Vater erleichtert wird, wird der Entfall der Voraussetzung „Und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen“ im Sinne einer Förderung der Väterbeteiligung begrüßt.

Wünschenswert wäre eine weitere Entwicklung hin zum bezahlten „Papa Monat“, um die Väterbeteiligung noch weiter zu stärken.

Ebenso begrüßt wird die Verkürzung der Meldefrist von zwei Monaten vor dem voraussichtlichen Geburtstermin auf eine einwöchige Frist vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes, um die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubs zu erleichtern.

Zu § 23 Abs. 10a MSchG und § 10 Abs. 12a VKG

Die geplante Regelung, dass nun Vertragsbedienstete in Elternteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen zur Mehrarbeit herangezogen werden dürfen, sollte nach Ansicht der BAK überdacht werden. Eine derartige Regelung könnte in der Praxis dem politischen Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuwiderlaufen.

Zu den geplanten Änderungen des B-GIBG**Zu § 4 und § 5 Z 3 B-GIBG**

Die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf eingetragene Partnerschaften durch die Aufnahme des Begriffes „Personenstand“ wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 19b B-GIBG

Die Betonung, dass die Höhe der Entschädigung so zu bemessen ist, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung abschreckend und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist erfolgt in Anlehnung an die RL 2000/43/EG sowie RL 2000/78/EG und RL 2006/54/EG.

Dies ist zu begrüßen, jedoch wäre aus Sicht der Bundesarbeitskammer eine Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge notwendig, um das Erfordernis einer effektiven und abschreckenden Sanktion iSd EU-RL zu erfüllen.

Zudem wäre die Aufnahme von Kriterien für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes in das Gesetz sinnvoll und wichtig wie beispielsweise Dauer, Schwere des Verschuldens, Erheblichkeit der Beeinträchtigung, Mehrfachdiskriminierung, Nachwirkung der Diskriminierung, wiederholte Handlungen und Schuldeinsicht, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der Diskriminierenden sowie Grad des Verschuldens.

Zum Entfall des § 20 Abs. 1 dritter Satz und zu § 20 Abs. 2 B-GIBG

Die Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche aufgrund von Belästigungen wird begrüßt, da diese zu Traumatisierungen führen können, die die Betroffenen lange Zeit hindern, ihre Ansprüche geltend zu machen.

Zudem ist es aus Sicht der Bundesarbeitskammer zur effektiven Rechtsdurchsetzung notwendig, die Frist zur Bekämpfung von diskriminierenden Beendigungen von 14 Tagen auf zumindest 4 Wochen auszudehnen.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

Herbert Tumpel
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
F.d.R.d.A.