



Österreichischer
Rechtsanwaltskammertag



Die österreichischen
Rechtsanwälte

An das Bundeskanzleramt
Abteilung III/1
Minoritenplatz 3
1014 Wien

ZI. 13/1 09/160

GZ 920.196/0011-III/1/2009

BG, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, die Reisegebührenvorschrift, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Pensionsgesetz 1965, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz und das Landesvertragslehrergesetz 1966 geändert werden (2. Dienstrechts-Novelle 2009)

Referent: Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwältin in Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

S t e l l u n g n a h m e :

Zunächst ist zu begrüßen, dass Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete in jenen Angelegenheiten angeglichen werden sollen, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt.

Zu § 41a Abs 6 und 7 BDG 1979:

Durch die bereits bisher bestehende Verfassungsbestimmung des § 41a Abs 6 BDG 1979 wird der Berufungskommission die Zuständigkeit in ganz bestimmten Angelegenheiten zugewiesen. Nunmehr soll diese Bestimmung durch zwei Nachfolgebestimmungen ersetzt werden, in denen einerseits generell der einfache Gesetzgeber ermächtigt wird, die Zuständigkeit der Berufungskommission selbst zu bestimmen. Der neu vorgesehene Absatz 7 regelt dann die Zuständigkeit im Sinne einer Ausdehnung, wonach auch Angelegenheiten des § 39 BDG in die Zuständigkeit der Berufungskommission fallen. Gegen die Ausweitung der Zuständigkeit auf Angelegenheiten des § 39 BDG bestehen keine Bedenken, jedoch scheint die generelle Delegierung der Regelung der Behördenzuständigkeit an den einfachen Gesetzgeber aus verfassungsrechtlichen Gründen bedenklich, da mit

dieser Delegation der einfache Gesetzgeber letztlich ermächtigt wird, beliebig den Instanzenzug abzuändern.

Zu § 43a BDG 1979 – Mobbing:

Begrüßenswert ist die gesetzgeberische Klarstellung, dass Mobbing eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Wünschenswert wäre aber nicht nur die Rechtsfolge der Dienstpflichtverletzung für den mobbenden Beamten vorzusehen, sondern auch die Rechte des Mobbing-Opfers, wie etwa einen Anspruch auf immateriellen Schadenersatz, wie er auch bei Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz bereits vorgesehen ist, einzuräumen. Eine solche Rechtsfolgenanordnung fehlt jedoch im BDG.

Zu § 69 BDG 1979 und § 27h VBG:

Die Anpassung der Gesetzeslage an die jüngste EuGH-Judikatur wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 145e BDG – Mehrleistungen und Nebenbeschäftigung:

Durch die Neubestimmung soll das in § 50c Abs 3 BDG 1979 enthaltene Verbot, teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten Mehrdienstleistungen anzuordnen, sofern vollbeschäftigte Beamtinnen und Beamte zur Verfügung stehen, insofern relativiert werden, als es nicht gelten soll für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte des Exekutivdienstes, die während der Herabsetzung der Wochendienstzeit nach § 50a eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ausüben.

In diesem Zusammenhang wäre sachlich zu überprüfen, ob nicht generell die Auslegung des § 50c Abs 3 BDG 1979 dahingehend klargestellt werden sollte, dass von einem Zurverfügungstehen von vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten nur dann die Rede sein kann, wenn diese ohne weitere Mehrdienstleistungen die Tätigkeit verrichten können. Andernfalls wäre wohl eine Ausdehnung der Beschäftigung von teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten durch Mehrdienstleistungen durchaus zu ermöglichen, soweit dies nicht mit berücksichtigungswürdigen Interessen der Beamtinnen und Beamten in Konflikt käme. Es scheint wenig nachvollziehbar, dass vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamten mit Überstunden belastet werden können, Teilzeitbeschäftigte jedoch nicht einmal mit Mehrstunden. Klare Abgrenzungen, wonach dies nicht für Fälle der Elternteilzeit gelten soll, könnten ohnedies getroffen werden.

Zu Art 1 Z 42:

Zu hinterfragen ist, ob generell die Einführung einer Altersgrenze als Voraussetzung für die Absolvierung einer Ausbildung zulässig ist oder ob es sich hierbei um eine Altersdiskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG vorliegt.

Änderung des Pensionsgesetzes 1965:

Nicht nachvollziehbar erscheint die Regelung in § 2 Abs 2 lit a, wonach die Anwartschaft auf Pensionsversorgung und Anspruch auf Ruhegenuss erlöschen, wenn ein Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft oder der die Voraussetzung für die Beschäftigung darstellende Staatsbürgerschaft eintritt. Ein

solcher Eingriff in erworbene Anwartschaftsrechte erscheint nicht nachvollziehbar. Die durch entsprechende Arbeitsleistung erworbenen Pensionsanwartschaften müssen vielmehr auch erhalten bleiben, wenn ein ehemaliger Beamter eine andere Staatsbürgerschaft annimmt, da ein derart weitgehender Eingriff in Eigentumsrechte äußerst bedenklich erscheint.

Die in § 4 Abs 1, 2 und 2a PG 1965 geregelte Anhebung der Durchrechnung für die Ruhegenussbemessungsgrundlage ist grundsätzlich zu begrüßen, sollte jedoch rascher an die pensionsrechtliche Stellung sonstiger Arbeitnehmer nach dem ASVG angeglichen werden, um eine weitestgehende Annäherung bei der Behandlung gleichwertiger Sachverhalte zu erreichen.

Die Klarstellung hinsichtlich der erwähnten Formen der unmittelbaren Diskriminierung in § 4 Abs 2 B-GIBG ist zu begrüßen.

Die in § 20 Abs 4 B-GIBG vorgesehene 14-tägige Frist für die Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung, einer Auflösung im Probearbeitsverhältnis ist grundsätzlich gleich lang wie nach dem Gleichbehandlungsgesetz für sonstige Angestellte in Österreich. **Nicht sinnvoll** erscheint hingegen, zwingend auch die **Geltendmachung von ideellem Schadenersatz** im Zusammenhang mit einer unberechtigten Auflösung an eine **14-tägige gerichtliche Geltendmachungsfrist** zu binden. Für eine so kurze Frist besteht in diesem Zusammenhang überhaupt kein Rechtsschutzbedürfnis. Die Anfechtungsfrist bei Bekämpfung der Beendigung eines Dienstverhältnisses ist deshalb so kurz gewählt, weil ein gewisses Rechtsschutzbedürfnis des Arbeitgebers besteht, zu wissen, ob ein Arbeitnehmer die Beendigung gegen sich gelten lässt oder dagegen vorgehen möchte. Für die Geltendmachung finanzieller Ersatzansprüche, insbesondere des ideellen Schadenersatzes, besteht keinerlei Notwendigkeit für eine derartig kurze gerichtliche Geltendmachungsfrist. Insbesondere ist darauf zu verweisen, dass viele Arbeitnehmer durch eine diskriminierende Beendigung zunächst einmal unter Schock stehen und erst nach einigen Wochen beginnen, Rechtsauskünfte einzuholen. In diesem Fall ist dann sowohl die Anfechtungsfrist verstrichen, als auch die Möglichkeit, ideellen Schadenersatz geltend zu machen, verloren. Für eine derart kurze Frist zur Geltendmachung von finanziellen Ansprüchen besteht kein sachliches Argument.

Die in den Erläuternden Bemerkungen angeführte Erklärung, wonach aus verfahrensökonomischen Gründen damit eine Klagserhebung in einem „Formalakt“ möglich wird, ist in keiner Weise als Begründung tauglich: Will der Arbeitnehmer beides in einer Klage geltend machen, so steht ihm dies ohnedies frei. Häufig werden aber die Bekämpfung der Auflösungserklärung selbst und die allfällige Geltendmachung von ideellem Schadenersatz getrennt von einander zu beurteilen sein und besteht ein gerechtfertigtes Interesse daran, für die Frage der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen eine längere Überlegungsfrist einzuräumen.

Wien, am 14. Oktober 2009

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. Gerhard Benn-Ibler
Präsident