



Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3
1014 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

iii1@bka.gv.at
peter.alberer@bka.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
920.196/0010-III/1/2010
28.10.2010

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 730/10/Dr.RT/AW
Dr. Thomas

Durchwahl
4394

Datum
15.11.2010

Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und weitere Gesetze geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfes und nehmen dazu wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Zu begrüßen sind grds jene Maßnahmen, die auch im öffentlichen Bereich einen Beitrag zur Budgetkonsolidierung leisten können. Unverständlich erscheinen uns jedoch jene Maßnahmen, die in Zeiten größter finanzieller Anstrengungen aller im öffentlichen Bereich Mehrausgaben verursachen. Die WKÖ lehnt daher all jene Maßnahmen, die Mehrkosten im Rahmen dieses Budgetbegleitgesetzes verursachen, ab. Ebenso nicht nachvollziehbar sind jene Bereiche, in denen im öffentlichen Dienst Besserstellungen im Verhältnis zur Privatwirtschaft vorgesehen werden. Zu den Maßnahmen im Einzelnen nehmen wir im Folgenden Stellung.

II. Maßnahmen im Einzelnen

Zu § 37 Abs 3 Z 3 und § 56 Abs 4 Z 3 BDG 1979 sowie § 10 Abs 4 Z 2 GehG:

Fraglich erscheint, warum diese „redaktionelle“ Anpassung nicht unmittelbar in der Novelle erfolgt ist, in der der Karenzurlaub ausgedehnt worden ist.

Zu § 50 b Abs 6 BDG ua

Hier soll ein zusätzlicher Rechtsanspruch für Beamte geschaffen werden, wodurch diesen die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Pflege und/oder Betreuung eines behinderten Kindes auch nach Schuleintritt bzw über diesen Hinaus ermöglicht wird.

Eine derartige Bestimmung ist in der Privatwirtschaft nicht vorgesehen und aus unserer Sicht auch nicht vorstellbar. Es stellt sich daher die Frage, warum eine Privilegierung der Beamtenschaft, wie sie in § 50b BDG vorgesehen ist, weiter ausgebaut werden soll. Bei einer dauerhaften Herabsetzung der Arbeitszeit stellt sich zwingend die Frage nach einer Ersatzarbeitskraft und somit auch eine Kostenfrage.

Zu § 66 Abs 2 BDG ua

Die hier zitierte Entscheidung hat aus unserer Sicht zur Folge, dass das Urlaubsausmaß bei Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt bei einem **nach Stunden** zu gewährenden Urlaub in beide Richtungen anzupassen ist. Wird von Vollzeit auf Teilzeit umgestellt, hat man daher die im Vollzeitzeitraum erworbenen Stunden und darf die volle Höhe auch im Teilzeitzeitraum verbrauchen. Umgekehrt hat man allerdings bei Teilzeitarbeit und anschließender Umstellung auf Vollzeit auch nur die im Teilzeitzeitraum erworbenen Stunden.

Auf die Privatwirtschaft ist diese Entscheidung keinesfalls umlegbar, da das UrlG keinen stundenweisen Urlaubsverbrauch kennt, sondern bloß tageweise. Würde man bei tageweisem Urlaubsverbrauch nicht aliquotieren, würde dies zu folgendem gleichheitswidrigen Ergebnis führen: A arbeitet 40 Stunden 5 Tage die Woche. In Zukunft soll er nur mehr 20 Stunden an 2 Tagen arbeiten. Bei einer tageweisen Betrachtung würde dies dazu führen, dass A durch die Umstellung auf Teilzeit nicht Anspruch auf 5 Wochen Urlaub hätte, sondern rund 12. Umgekehrt hätte er bloß 2 statt 5 Wochen.

Die Entscheidung des EuGH passt also nur zu einem System, das stundenweisen Urlaub kennt.

Zu § 69 BDG ua

Hier soll geregelt werden, dass Zeiten einer Elternkarenz den Urlaubsverfallszeitpunkt uneingeschränkt hinausschieben sollen. Bisher war im BDG (wie auch im UrlG) vorgesehen, dass der Verfallszeitpunkt nur um jenen Zeitraum hinausgeschoben wird, um den die Karenz 10 Monate übersteigt.

Die hier vorgeschlagene Umsetzung schießt aus Sicht der WKÖ über die Vorgabe des EuGH hinaus. Der EuGH meint in Rz 56, dass nur jener Urlaub nicht verfallen darf, der im Jahr vor der Geburt erworben worden ist. Aus Sicht der Wirtschaft ist hier dieser Zeitraum gemeint. Eine generelle Verfallshemmung desurlaubes (insb jenen Teils, der in einer Zeit, die länger als ein Jahr vor der Geburt erworben worden ist) wird vom EuGH nicht gefordert.

Zusätzlich wäre klarzustellen, dass die Hemmung nur dann eintritt, wenn der Elternurlaub nach MSchG oder VKG nicht länger als bis zum zweiten Geburtstag des Kindes andauert.

Eine Neuregelung soll daher den Verfall nur dann hemmen, wenn der Elternurlaub nicht länger als bis zum 2. Geburtstag des Kindes andauert und sich nur auf jenen Urlaub beziehen, der im Jahr vor der Geburt entstanden ist.

Zu § 75d BDG ua

Nicht einzusehen ist, warum hier die Möglichkeit eines Papamonats geschaffen werden soll.

Aus Sicht der Wirtschaft ist der Papamonat ein untaugliches Instrument um die Väterbeteiligung ernsthaft zu erhöhen. Durch diese einseitig bestimmte Abwesenheit von Vätern müssten andere Arbeitnehmer teure Überstunden oder Mehrarbeit leisten. Im Übrigen zeigt die Praxis, dass Konsenslösungen und Bewusstseinsbildung längerfristig mehr bewirken als Zwangsbeglückung.

Für den Bereich der Privatwirtschaft wird ein derartiger Vorschlag jedenfalls strikt abgelehnt. In den letzten Jahren wurde eine Reihe von familienbedingten Ansprüchen auf Freistellung, Entgeltfortzahlung und Kündigungsschutz geschaffen, die meist auf Kosten der Unternehmen gehen und den Spielraum im Betrieb einschränken. Die Elternteilzeit wurde eingeführt, Familienhospizkarenz und Pflegeurlaub ausgebaut. Was Väter betrifft, haben diese schon jetzt Ansprüche auf Väterkarenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellung, Freistellungsansprüche nach Kollektivverträgen und Urlaub.

Die Annahme, dass durch die Maßnahme Einsparungen von 1,8 Mio. Euro erzielt werden, ist aus unserer Sicht nicht realistisch. Zu beachten ist, dass der Bund in dieser Zeit weiterhin für die Sozialversicherungsabgaben aufzukommen hat, während die Arbeitskraft nicht zur Verfügung steht. Die entfallende Arbeitsleistung muss in dieser Zeit substituiert werden, in der Regel durch zu finanzierende Überstunden der Kollegenschaft. Die Annahme, dass 50% der abwesenden Väter für den Zeitraum von 1 bis 4 Wochen „ersetzt“ werden sollen, ist wohl in den meisten Fällen - in denen eine Einarbeitungsphase benötigt wird - nicht praktikabel.

Zu § 236b ua

Die Änderungen, die im Bereich des ASVG vorgeschlagen werden, sind soweit ersichtlich nachvollzogen worden. Dies ist aus unserer Sicht das Minimum. Vielmehr ist zu überlegen, ob eine „Hackler“-regelung für Beamte nicht klar das Ziel verfehlt.

Die Anpassung im ASVG Bereich geht aus Sicht der Wirtschaft allerdings nicht weit genug. Wir verweisen daher auf unsere Stellungnahme zum ASVG und fordern, dass jede weitere Verschärfung im ASVG auch im Beamtenbereich nachvollzogen wird.

Zu § 13d GehG ua

Die finanziellen Auswirkungen sind unklar. Es wird davon ausgegangen, dass durch die Neuregelung keine Mehrausgaben entstehen.

Zu § 22b GehG

Die finanziellen Auswirkungen sind unklar. Die Erläuterungen sprechen von einem zusätzlichen Aufwand. Unverständlich sind die Erläuterungen wenn darin zu lesen ist: Wenn auch im BHG 2013 nur einzelne Jahre bzw Zeiträume (2013 bis 2016) angesprochen werden, ist wohl davon auszugehen, dass die Mittelbereitstellungsverpflichtung auch für die folgenden Jahre bzw Zeiträume bestehen bleiben wird.

Die WKÖ lehnt Mehrausgaben im Beamtenbereich dem Grunde nach ab. Wenn in den Erläuterungen zu lesen ist, dass die Abdeckung des zusätzlichen Aufwandes insofern kein Problem darstellt, als die Zuschussverpflichtung des Bundes zur UGL 22 exakt im selben Ausmaß sinkt wie der Personalaufwand steigt, kann dem nicht zugestimmt werden. In einer derartigen Maßnahme wird kein Konsolidierungsbeitrag gesehen.

Zu § 10 Abs 3 RGV

Grds ist es zu begrüßen, dass Empfehlungen des Rechnungshofes bei Reisegebühren gefolgt wird. Aus unserer Sicht wird der Rechnungshof hier allerdings missbraucht: die Empfehlung lautet wohl, die Unterscheidung nach der Art des verwendeten Fahrzeuges aufzugeben. Hier wird allerdings der niedrigere Satz je Fahrkilometer aufgegeben, was zu einer Verteuerung führt. Darüber hinaus wird eine befristete Erhöhung des Kilometergeldes ins Dauerrecht übernommen.

Beide Maßnahmen werden abgelehnt, da sie keinerlei Beitrag zur Konsolidierung leisten, sondern sogar Mehrkosten verursachen.

Zu § 4a B-GIBG und § 13a Abs 4 B-GIBG

Der Entwurf legt fest, dass eine Diskriminierung auch vorliegt, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen diskriminierungsgefährdeten Person diskriminiert wird.

Diese wenigen Worte bringen in der österreichischen Rechtslandschaft – mit Ausnahme einer Erwähnung in der Behindertengleichstellung – neue Umstände zum Tragen, selbst wenn sie durch die europäische Judikatur schon vorweggenommen sind. Die Diskriminierung durch Assoziierung hängt in der weiteren Rechtsentwicklung vom Begriffshof und vom Begriffskern des Wortes „**Naheverhältnis**“ ab. Es wird hier vor allem Sache der Behörden sein, eine

bundeseinheitliche Rechtskultur zu entwickeln (das Verständnis des Wortes „Kameradschaft“ kann z.B. zum Grenzfall werden). Um die erwünschten Sachverhalte besser einzufangen, wäre es jedenfalls richtig, einen anderen Begriff als das Wort „Naheverhältnis“ noch einmal zu suchen, um fehlerhafte Weitläufigkeit zu vermeiden. Die momentane Wortwahl ist nicht geeignet, die notwendige Klarheit zu schaffen. Vor Augen hatte man – wie dies auch in den Erläuterungen dargelegt ist – das emotionale bzw. persönliche Element („**persönliches Naheverhältnis**“, nicht räumliches, wirtschaftliches o.ä.) und die Fälle, in denen eine untrennbare Verbindung besteht, wodurch faktisch die gleichen Folgen auch für die – durch Assoziierung – diskriminierte Person auftreten (**Schutzbefohlenheit**, wie das in den Erläuterungen ausgeführte Lehrer-/Schülerverhältnis). Diese zwei Fälle sollten auch im Gesetzeswortlaut ausgedrückt werden.

Die Erläuterungen führen aus, dass „flüchtige“ Bekanntschaften nicht in den Schutzbereich der Bestimmung fallen. Um interpretativen Fehlschlüssen vorzubeugen, wäre hiezu klarzustellen, dass die bloße **Bekanntschaft per se (gleichgültig, ob „flüchtig“, „gelegentlich“ oder sonst wie)** nicht den Begriff des Naheverhältnisses erfüllt.

Zu § 19 Abs 3 B-GIBG

Eine Anhebung der Mindestschmerzensgelder lehnen wir grundsätzlich ab. Die Summe von € 1.000 Euro ist unserer Ansicht nach zu hoch, um bei Belästigungen, die als geringfügig gewertet werden können, einen verhältnismäßigen Schadenersatz bestimmen zu können (z.B. das Erzählen eines Blondinenwitzes: OGH 8 ObA 59/08x, LE-AS 20.5.1. Nr.1).

Zu § 123 Abs xx LDG

Diese Änderung findet sich nur in den Erläuterungen, nicht aber im Gesetzesteil des Entwurfs. Es wird daher davon ausgegangen, dass diese Bestimmung aus einer älteren Arbeitsfassung ist und das Redaktionsversehen dahingehend bereinigt wird, dass die Änderung entfällt.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin