



Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1010 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 4	Datum
BKA-920.196/0002-III/1/2016	SP/GSt	Hannes Schneller	DW 2287 DW 2287	1.6.2016

Dienstrechts-Novelle 2016

Zum vorliegenden Novellierungsentwurf, mit dem 15 einschlägige dienstrechtliche Bundesgesetze geändert werden sollen sowie ein Bundesgesetz erlassen und ein weiteres aufgehoben werden soll, nimmt die Bundesarbeitskammer Stellung wie folgt.

Die wichtigsten Punkte:

- Ausdrücklich begrüßt wird, dass in Zukunft die sachliche Prüfung der verwendungserforderlichen Eignung im Einzelfall erfolgt – dies ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
- Die Etablierung von „Teilkrankenständen“ wird – vor allem wegen der drohenden Vorbildwirkung – abgelehnt (auch wenn dies nur über Antrag des/der Bediensteten möglich ist). Sollte allerdings der sozialversicherungsrechtliche Tatbestand der Arbeitsfähigkeit gegeben sein und dennoch eine Herabsetzung der Dienstzeit vereinbart werden, ist das als soziales Förder- und Unterstützungsmaßnahme zu begrüßen.
- Eine Neuregelung der Anrechnung von Vordienstzeiten im Lichte der bisherigen EuGH-Rechtsprechung wäre notwendig, die Korrektur bleibt jedoch auch bei dieser Novelle aus.

Die detaillierten Ausführungen der Bundesarbeitskammer:

Zu § 4 Abs 1b BDG

Die sachliche Prüfung der verwendungserforderlichen Eignung im Einzelfall wird von der BAK ausdrücklich begrüßt. Damit kann das bisherige Ernennungserfordernis der „vollen Handlungsfähigkeit“ diskriminierungsfrei vollzogen werden. Dies ist ein wichtiger Schritt zur

Beseitigung einer Diskriminierung, die sich bisher auf Menschen mit Behinderung negativ auswirken konnte.

Zu § 20 Abs 4 BDG 1979 und § 30 Abs 5 VBG

Die Anpassung der Entgeltgrenze für die Konkurrenzklausele und die Verkürzung der Rückforderungsfrist für Ausbildungskosten in der geplanten Änderung des § 20 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und des § 30 Abs 5 Vertragsbedienstetengesetz 1948 ist zu begrüßen. Es ist allerdings darauf Bedacht zu nehmen wie sich die neue Regelung auf Karenzzeiten nach MSchG/VKG oder allfällige andere geschützte Karenzzeiten und Aussetzungsverträge auswirken wird.

Folgt man der Systematik des § 15 f MSchG bleiben Zeiten der Karenz nach MSchG/VKG bei Rechtsansprüchen der DienstnehmerInnen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Allerdings ist die erste Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und des Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten anzurechnen.

Sicherzustellen ist daher, dass es zu keiner Verlängerung der Rückforderungsfrist für den Ausbildungskostenrückersatz aufgrund von Karenzzeiten kommen kann. Die Nichtanrechnung der Elternkarenz (MSchG/VKG) auf zeitabhängige arbeitsrechtliche Ansprüche würde nämlich eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand sowie den Umstand dass jemand Kinder hat. Denn nach wie vor nehmen weit überwiegend Frauen eine Karenzzeit in Anspruch. Eine Verlängerung des Rückforderungszeitraums um die Dauer einer Elternkarenz käme einer solchen Benachteiligung aufgrund der Elternschaft gleich. Es sollten daher diesbezügliche Klarstellungen vorgenommen werden.

Zu § 125b BDG 1979, § 94b LDG 1984 und § 102b LLDG 1985

Im adaptierten § 125b Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 wird zwar auch volljährigen Zeugen die Anwesenheit einer Vertrauensperson bei der Vernehmung zugestanden, eine kontradiktorische Vernehmung wird aber in Absatz 2 weiterhin nur minderjährigen Zeuginnen und Zeugen gestattet. Da durchaus denkbar ist, dass auch volljährige Zeuginnen und Zeugen ein Interesse an einer eingeschränkten (kontradiktorischen) Vernehmung haben könnten, insbesondere im Bereich der sexuellen Belästigung, wird angeregt, die Wortfolge „des minderjährigen“ im geplanten § 125b Abs 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 ersatzlos zu streichen.

Zu § 149 BDG

Für die Bestimmung des § 149 Beamten-Dienstrechtsgesetz sieht der Gesetzesentwurf eine Reparatur eines Redaktionsversehens vor. Der Absatz 1 sollte aber in Anbetracht der altersdiskriminierend bedenklichen Konstruktion als Ganzes abgeändert werden. Vorgesehen wird darin nämlich, dass die Verwendung in einer bestimmten Verwendungsgruppe auch dann als erbracht gilt, wenn der Bedienstete – allerdings nur nach Vollendung des 18. Lebensjahres – höhere oder gleichwertige Verwendungen in einer anderen Besoldungsgruppe oder in einem Entlohnungsschema des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 zurückgelegt hat.

Zu § 12 GehG

Der Gesetzesentwurf sieht eine Abänderung des § 12 Gehaltsgesetz 1956 dahingehend vor, dass Zeiten einer militärischen Dienstleistung bis zur Dauer von insgesamt nur sechs Monaten, zivile Ersatzleistung aber bis zur Dauer von insgesamt höchstens neun Monaten anzurechnen sind. Dabei handelt es sich um die derzeitige Pflichtdauer in Österreich. Die Regelung stellt aber eine wesentliche Benachteiligung jener Personen dar, die längere Dienste nach älteren Bestimmungen absolvieren mussten, da auch für sie diese Maximalgrenzen gelten. Eine zeitliche Staffelung und Adaptierung an die tatsächlich geleisteten Präsenz- oder Zivildienste wäre daher wünschenswert.

Zu § 13e GehG

Zu begrüßen ist die Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung zur Rechtssache *Schultz-Hoff*, C-350/06, durch Adaptierung des § 13e Abs 5 und Abs 9 GehG 1956 sowie § 28 Abs 2, 4, 5 und 8 VBG 1948. Laut Rechtsprechung des EuGH ist die bisherige Regelung, wonach lediglich der reine Monatsbezug als Bemessungsgrundlage herangezogen wurde, nicht mehr haltbar. Vielmehr ist das „Arbeitsentgelt“ heranzuziehen, wobei der Gesetzesentwurf die Berücksichtigung der Sonderzahlungen in pauschalierter Form vorsieht.

Abzulehnen ist jedoch die vorgesehene Regelung, dass Urlaubersatzleistungen, die vor Kundmachung bereits bemessen wurden, nur nach vorheriger Beantragung neu bemessen werden sollen. Es besteht die Gefahr, dass Bedienstete aufgrund von Informationsdefiziten von der Antragsmöglichkeit keinen Gebrauch machen.

Abzulehnen ist weiters die in Abs 3 vorgesehene Begrenzung des maximalen Abgeltungszeitraum mit vier Wochen (160 Stunden) pro Kalenderjahr, also nur im Ausmaß des europarechtlichen Mindestjahresurlaubs. Ebenso abzulehnen ist die Festlegung von bestimmten Gründen, bei denen das Unterbleiben des Urlaubskonsums vom Beamten zu vertreten sei (Abs 2 des Entwurfs).

Zu § 15 Abs 5a GehG

Die in den § 15 Abs 5 und 5a GehaltsG idF des Entwurfs geplante Regelung, wonach es bei akuten psychischen Belastungsreaktionen, die durch Ereignisse im Rahmen der Dienstausbübung ausgelöst wurden, zu keinem Ruhen der pauschalierten Nebengebühr kommt, ist grundsätzlich zu befürworten. Die im letzten Satz des Abs 5a vorgesehene strikte Anordnung einer ärztlichen Untersuchung binnen drei Arbeitstagen mit Folgeuntersuchungen in Abständen von einer Woche ist aber unseres Erachtens zu stringent. Hier muss die Möglichkeit eingeräumt werden, dass unter Berücksichtigung der medizinischen Umstände des Einzelfalls aufgrund eines ärztlichen Attests auch längere Fristen bis zur ärztlichen Untersuchung festgelegt werden können.

Zu § 75g RStDG (Herabsetzung der Auslastung aufgrund von Krankheit bei Richterinnen und Richtern)

Die BAK spricht sich gegen die Einführung von „Teilkrankenständen“ aus und zwar auch dann, wenn es – wie vorgesehen bei RichterInnen – dies nur über Antrag der/des Bediensteten

ten erfolgen kann und dies auch zu keiner Entgeltkürzung führt. Es ist zu befürchten, dass damit der erste, von den Auswirkungen noch eher harmlos erscheinende Schritt zur Einführung eines Teilkrankenstandes in ähnlicher Form auch im allgemeinen Arbeitsrecht gesetzt wird.

Sollte allerdings der sozialversicherungsrechtliche Tatbestand der Arbeitsfähigkeit gegeben sein und dennoch eine Herabsetzung der Dienstzeit vereinbart werden, ist das als soziales Förder- und Unterstützungsmaßnahme zu begrüßen. Nach Ansicht der BAK sollte der Abs 2 des § 75g RStDG zur Gänze entfallen. Im Abs 1 sollte im dritten Satz die Worte „eingeschränkte Dienstfähigkeit“ durch eine andere Formulierung ersetzt werden, sodass nicht die oben genannte Gefahr einer „Vorbildwirkung“ des öffentlichen Dienstrechts besteht. Wenn der dritte Satz des Abs 1 lautet „Die Richterin oder der Richter hat eine ärztliche Bestätigung betreffend die Dienstfähigkeit sowie eine zeitliche Perspektive über die mögliche Dauer der Erforderlichkeit einer Herabsetzung der Auslastung vorzulegen“, so wird den Bedürfnissen der Richterschaft Rechnung getragen ohne die Etablierung eines „Teilkrankenstands“ im Dienstrecht nahezulegen.

Abschließend ist daran zu erinnern, dass auch mit der geplanten Dienstrechts-Novelle 2016 weiterhin an der äußerst bedenklichen und diffizil scheinenden Bundesbesoldungsreform 2015 festgehalten wird, anstatt die Diskriminierungsproblematik hinsichtlich der bis vor kurzem nicht angerechneten Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr endlich aufzugreifen und einer europarechtlich unbedenklichen Lösung zuzuführen. Im Ergebnis wäre eine Neuregelung im Lichte der bisherigen EuGH-Rechtsprechung notwendig, welche die ursprüngliche Rechtslage wiederherstellt, die diskriminierenden Bestimmungen für die Zukunft außer Kraft setzt und die Folgen für die Vergangenheit durch eine Korrekturstufung beseitigt.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.