

An das
Bundesministerium
Öffentlicher Dienst und Sport
Abteilung III/A/1
Hohenstaufengasse 3
1010 Wien

BMDW - Präs/A/10 (Dienststellen und Auszeichnungen)
dienststellen@bmdw.gv.at

Mag.iur. Ralf Hagspiel
Sachbearbeiter/in

Ralf.Hagspiel@oesterreich.gv.at
+43 1 711 00-805115
Stubenring 1, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an das Abteilungspostfach zu richten.

Geschäftszahl: BMDW-12.010/0002-Präs/A/10/2019

BMöDS-920.196/0001-III/A/1/2019; 2. Dienstrechts-Novelle 2019; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort dankt für Einladung, zur 2. Dienstrechts-Novelle 2019 Stellung nehmen zu dürfen und begrüßt ausdrücklich das Ansinnen, eine Bundesdisziplinarbehörde sowie Senate unter Leitung eines/r hauptberuflichen Senatsvorsitzenden zu schaffen. Vor allem die Ziele der Professionalisierung der Entscheidungsfindung und die Vereinheitlichung der Spruchpraxis sind positiv hervorzuheben.

Es wird jedoch angeregt, zumindest in den Erläuternden Bemerkungen klarzustellen, ob das Inkrafttreten der Dienstrechtsnovelle eine Auswirkung auf die Funktionsperioden der bereits bestellten Disziplinaranwälte hat.

Zudem wird angeregt, die Kündigungsbestimmungen der vertraglich Bediensteten im Vertragsbedienstetengesetz 1948 in Hinblick auf eine Lockerung zu überdenken. Die Vorschläge für eine mögliche Lockerung des Kündigungsrechts unter Beachtung der Fiskalgeltung der Grundrechte (höchstgerichtliche Judikatur insbes. des OGH; Gleichheitssatz) sind **ROT** dargestellt:

Kündigung

§ 32. (1) Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ~~ein~~ **zwei Jahre** gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete

1. seine Dienstpflcht gröblich verletzt, ~~sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,~~

2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
 3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, ~~sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,~~
 4. aus Gründen, die er zu vertreten hat oder die in seiner Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 67 nicht innerhalb der im § 66 Abs. 2 vorgesehenen Dauer der Ausbildungsphase erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
 5. handlungsunfähig wird,
 6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, ~~sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,~~
 7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung für männliche Versicherte vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,
 8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuß aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.
- (3) Die Frist zur Absolvierung der Grundausbildung nach Abs. 2 Z 4 lit. a verlängert sich um
1. höchstens drei Jahre
 - a) um Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 MSchG und einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG,
 - b) beim Zusammentreffen von Zeiten nach lit. a mit Zeiten nach Z 2, wobei Zeiten nach Z 2 bis zu zwei Jahren berücksichtigt werden dürfen;
 2. höchstens zwei Jahre
 - a) um Zeiten der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes,
 - b) um Zeiten eines Karenzurlaubes nach § 29c, der zur Ausbildung des Vertragsbediensteten für seine dienstliche Verwendung gewährt worden ist.
- (4) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.
- ~~(5) Ein Vertragsbediensteter darf nicht wegen Bedarfsmangels (Abs. 4) gekündigt werden, wenn er im Rahmen seines Dienstverhältnisses~~
- ~~—— 1. mit einer zeitlich begrenzten Funktion oder~~
- ~~—— 2. dauernd mit einer der Bewertungsgruppe 4 der Funktionsgruppe v1 zugeordneten Funktion betraut ist oder betraut war.~~
- (6) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Vertragsbediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

Erläuternde Bemerkungen:

Dauert das Dienstverhältnis noch nicht ein Jahr, kann derzeit formfrei und ohne Angabe des Grundes gekündigt werden. Es ist jedoch die Personalvertretung einzubinden und das Dienstverhältnis muss effektiv vor Ablauf eines Jahres (Kündigungsfristen) enden. Hier könnte diese Frist auf 2 Jahre verdoppelt werden.

Außerdem erscheint in den demonstrativ aufgezählten Kündigungsgründen des § 32 Abs. 2 VBG die jeweilige Streichung der Passage „... sofern nicht die Entlassung in Frage kommt“

sachgerecht um den Kündigungsgrund nicht in die Nähe der Schwere einer Entlassung zu rücken.

Auch scheint bei Bediensteten mit Einstufung v1/4 und höher (idR Führungskräften) die Unmöglichkeit der Bedarfsmangelkündigung iSd § 32 Abs. 4 VBG idF VBRG 1999, BGBl. I Nr. 10/1999, in Vergleich zu den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht (mehr) sachgerecht.

Wien, am 15. April 2019
Für die Bundesministerin:
Mag.iur. Ralf Hagspiel

Elektronisch gefertigt