

Vorblatt

Probleme:

1. Das Dienstrecht enthält Bestimmungen, die mit dem aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, einzuführenden System einer mehrstufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit in Widerspruch stehen bzw. obsolet werden.
2. Das Dienstrecht enthält keine Regelungen, die es ermöglichen, durch Begehung bestimmter Straftaten untragbar gewordene Bedienstete aus dem öffentlichen Dienst entfernen zu können.
3. Das Dienstrecht der Bundesbediensteten enthält eine Reihe von nicht mehr zeitgemäßen und sachlich nicht mehr erforderlichen Regelungen.
4. Zu enge Rahmenregelungen verhindern in bestimmten Fallkonstellationen die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs für Väter.
5. Die Ausnahme „jener Teile von Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die zur Unterrichtserteilung oder zum Aufenthalt der Benutzer bestimmt sind“, aus dem Anwendungsbereich des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes ist aus europarechtlichen Gründen nicht mehr aufrecht zu erhalten.
6. Das Übereinkommens gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, BGBl. Nr. 492/1987, ist nach Ansicht des UN-Anti-Folterkomitees nicht ausreichend umgesetzt.

Ziele:

1. Anpassung der Vorschriften im Dienstrecht an das neue System der Verwaltungsgerichtsbarkeit.
2. Durch Begehung bestimmter Straftaten untragbar gewordene Bedienstete sollen möglichst bereits als Folge der rechtskräftigen Verurteilung aus dem öffentlichen Dienst entfernt werden können.
3. Modernisierung und Versachlichung des Dienstrechts der Bundesbediensteten.
4. Der Frühkarenzurlaub für Väter soll in allen Fallkonstellationen in Anspruch genommen werden können.
5. Herstellung eines europarechtskonformen Rechtszustandes im Anwendungsbereich des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes.
6. Schaffung eines dem Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, BGBl. Nr. 492/1987, entsprechenden Rechtszustands.

Inhalte:

1. Entfall bzw. Änderung der Regelungen betreffend die Berufungskommission und die Disziplinaroberkommission sowie Normierung von Senatsentscheidungen mit Beteiligung von fachkundigen Laienrichterinnen und Laienrichtern.
2. Das Dienstverhältnis von Bediensteten, die wegen der Begehung von Straftaten gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung, wegen Quälens und Vernachlässigens unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen oder Gefangener oder wegen Folter rechtskräftig verurteilt werden, endet von Gesetzes wegen mit Rechtskraft des Strafurteils.
3. Hemmung der Vorrückung bei unentschuldigter Abwesenheit und Haftstrafe, Entfall der Wartefrist für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, zeitliche Ruhestandsversetzung von Richterinnen und Richtern sowie weitere vergleichbare Regelungen.
4. Schaffung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubs für Väter.
5. Entfernung der Ausnahme jener Teile von Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die zur Unterrichtserteilung oder zum Aufenthalt der Benutzer bestimmt sind, aus dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes. Zur Aufrechterhaltung der Kostenneutralität sind nach Kundmachung der Änderungen des B-BSG im Bundesgesetzblatt entsprechende Maßgabebestimmungen hinsichtlich dieser Räumlichkeiten in der Bundes-Arbeitsstättenverordnung durch die Bundesregierung zu beschließen.
6. Schaffung eines neuen Straftatbestands gegen Folter im Strafgesetzbuch.

Alternativen:

Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen bestehen keine näher in Erwägung zu ziehenden Alternativen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im Allgemeinen Teil. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen der Anpassungen an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, wird auf die dortigen Ausführungen verwiesen.

Durch das im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz vorgesehene In-Kraft-Treten steht den Bundesländern außerdem ein ausreichend langer Zeitraum zur Erlassung allenfalls von der Bundesrechtslage abweichender Regelungen auf der Grundlage der §§ 112 und 113a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 302/1984, zur Verfügung.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen:

Zusätzliche Verwaltungslasten für Bürgerinnen und Bürger oder Unternehmen sind nicht vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im Allgemeinen Teil.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Umsetzung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten.

Im Übrigen steht das Regelungsvorhaben im Einklang mit geltendem EU-Recht.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Siehe die Ausführungen im Vorblatt.

Finanzielle Auswirkungen

Es entstehen Veränderungen der Aufwendungen durch folgende Maßnahmen:

Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Tausend Euro			
	2013	2014	2015	2016
Anrechnungsbestimmung bei Suspendierten, die eine NB ausüben	- 40	- 40	- 40	- 40
Zeit während der Berufung gegen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gilt als Krankenstand	- 30	- 30	- 30	- 30
Übernahme der Abschlagsregelung des APG bei Zusammentreffen von Schwerarbeiterzeiten und Frühpensionsformen	+ 155	+ 155	+ 155	
Abgeltungen im Zusammenhang mit abschließenden Prüfungen für die Reifeprüfung				- 8
Gleichstellung der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an BASOP und BAKIP	+ 22	+ 65	+ 65	+ 65
Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres				+90
Summe in Tausend €	+ 107	+ 150	+ 150	+ 77

Details der Aufwandschätzungen

Umsetzung der Verwaltungsgerichtsbarkeit

Betreffend die dienstrechtlichen Begleitmaßnahmen wird auf die finanziellen Erläuterungen Ausführungen zur Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, verwiesen.

Anrechnungsbestimmung bei Suspendierten, die eine Nebenbeschäftigung ausüben

Ausgehend von durchschnittlichen Monatsbezügen in Höhe von 2 700 € und der Annahme, dass 3 Fälle für eine Dauer von jeweils 6 Monaten pro Jahr relevant sind, ergibt sich bei der Bewilligung nur ein Drittel des Monatsbezuges dazuverdienen zu dürfen Minderausgaben in Höhe von ca. 40 T € pro Jahr.

Übernahme des Dienstgeberbeitrages bei anrechenbarem Karenzurlaub durch Beamtinnen und Beamten und Klärung der Bemessungsgrundlage

Diese Regelung bewirkt in den ersten Jahren Mehreinnahmen (Zahlung der Dienstgeberbeiträge durch Bedienstete) denen jedoch in der Folge Mehrausgaben (leicht erhöhte Pensionen) gegenüberstehen. In einer Gesamtbetrachtung ist Aufwandsneutralität zu erwarten. Um keine irreführende Darstellung zu haben wird daher von der Aufnahme in die tabellarische Übersicht abgesehen.

Zeit während der Berufung gegen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gilt als Krankenstand

Minderaufwand entsteht dadurch, dass die Kürzung der Bezüge andauert und nicht ein Aufleben der vollen Bezüge erfolgt. Es ist mit 30 T € Minderausgaben pro Jahr zu rechnen bei folgenden Annahmen:

- durchschnittliche Monatsbezüge 2 700 €
- durchschnittliche Dauer der Verfahren 3 Monate
- 20 Fälle pro Jahr

Abgeltungen im Zusammenhang mit abschließenden Prüfungen für die Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung, Diplomprüfung und Abschlussprüfungen

Jährlicher Mehraufwand in voller Höhe von 3 161 T € entsteht ab 2016 durch Veränderungen des § 63b GehG im bisher schon bestehenden Bereich der Vorbereitung auf die mündliche Reifeprüfung und die Betreuung der Abschlussarbeiten.

Die Umsetzung der neuen zentralen teilstandardisierten Reifeprüfung bringt eine Änderung der Art der Prüfungen, der Anzahl der Prüfungen und eine daraus ableitbare Änderung der einzelnen Abgeltungssätze mit sich. Zur Ermittlung der finanziellen Auswirkungen wurde für die Entwicklung in den kommenden Jahren eine gleichbleibende Größenordnung angenommen und berücksichtigt, dass die neuen Abgeltungen als Aufwandsentschädigungen keine Lohnnebenkosten verursachen. In Summe ist ab 2016 von jährlichen Minderaufwendungen in voller Höhe von 3 168 T € auszugehen.

Die Vorhaben Änderungen im § 63b GehG und Novellierung des Prüfungstaxengesetz Schulen – Pädagogische Hochschulen ist in engem Zusammenhang zu sehen. Beide Gesetze werden im Hinblick auf die neue teilstandardisierte zentrale Reifeprüfung angepasst und abgestimmt, wobei die Abgeltungshöhen so gestaltet werden, dass langfristig nur äußerst geringfügige Ausgabenveränderungen in Höhe von jährlich 8 T € entstehen. Die Vorgaben aus dem BFRG 2012-2016 werden damit jedenfalls eingehalten

In den Jahren 2014 und 2015 sind die Aufwandsveränderungen davon abhängig, wie viele Schulen die Möglichkeiten im Rahmen des Optionenmodells gemäß § 82c Schulunterrichtsgesetz nutzen; sie werden jedoch nicht über den Veränderungen für 2016 liegen.

Gleichstellung der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an BASOP und BAKIP

Die Angleichung der Lehrverpflichtung der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an den BASOP an jene der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an den BAKIP bewirkt pro Fall einen Mehrbedarf von 4 Wochenstunden der LVG III. Bei Annahmen, dass die durchschnittliche Lehrverpflichtung der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an den BASOP derzeit im Schnitt 7 Wochenstunden der LVG III betroffen sind das 4,2 Werteinheiten. Österreichweit ist mit einer maximalen Fallzahl von 5 zu rechnen, woraus sich ein Mehrbedarf von 21 Werteinheiten ergibt. Eine Werteinheit verursacht Personalausgaben von 3.100 € pro Jahr. Daraus ergeben sich ab dem Schuljahr 2013/14 jährliche Mehrausgaben von circa 65 T € pro Jahr. Davon wird nur ein Drittel, das sind rund 22 T €, im Jahr 2013 wirksam.

Übernahme der Abschlagsregelung des APG bei Zusammentreffen von Schwerarbeiterzeiten und Dienstunfähigkeit

Die im Zuge der Harmonisierung von der gesetzlichen Pensionsversicherung übernommene Regelung reduziert den Abschlag bei Frühpension wegen Dienstunfähigkeit um ca. ein Viertel. Dies ergibt unter Annahme von jährlich ca. 75 Fällen einen Mehraufwand von ungefähr 155 T € pro Jahr. Die Regelung gilt nur bei Pensionsantritt bis 2015.

Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres

Auf die Ausführungen im Besonderen Teil der wird verwiesen.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen

Die Einführung einer flexibleren Meldefrist für die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs für Väter ist eine genderrelevante Maßnahme, die eine zielgenauere Gestaltung zum Inhalt hat. Dadurch soll es für Väter noch attraktiver werden, den Frühkarenzurlaub in Anspruch zu nehmen.

Einige Regelungen im vorliegenden Entwurf betreffen ein Geschlecht stärker.

Hauptsächlich Männer sind von folgenden Regelungen betroffen:

- zeitlich begrenzte Funktionen – Abstellen auf Funktionsausübung (= einschl. Betrauung) statt auf – formelle Ernennung für Berechnung des 5-jährigen Zeitraums
- Flexibilisierung der Verpflichtungsdauer für Militärpersonen auf Zeit
- Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres

Hauptsächlich Frauen sind von folgenden Regelungen betroffen:

- Ermöglichung der Herabsetzung der Auslastung für die Kinderbetreuung bis zur Hälfte
- Änderungen im Dienstrecht der Lehrpersonen
- Gleichstellung der Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände an BASOP und BAKIP

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG), 7 bis 9 (BLVG, B-GIBG, PG 1965) 12 (AusG), 15 (PVG), 17 (AZGH) und 19 (B-BSG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich des Art. 5 (LDG 1984) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich des Art. 6 (LLDG 1985) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 10 und 11 (BThPG und BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG,
5. hinsichtlich der Art. 13, 14 (MSchG und VKG) und 21 (Aufhebung des KUG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG,
6. hinsichtlich des Art. 16 (DVG) aus Art. 11 Abs. 2 B-VG,
7. hinsichtlich des Art. 18 (Prüfungstaxengesetz – Schulen/Pädagogische Hochschulen) aus Art. 14 Abs. 1 B-VG und Art. 14a Abs. 2 lit. e B-VG und
8. hinsichtlich des Art. 20 (Strafgesetzbuch) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Strafrechtswesen).

II. Besonderer Teil

Zu § 14 Abs. 7 BDG 1979:

Die von Gesetzes wegen eintretende Beurlaubung aufgrund einer Berufung gegen eine Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit steht dem Antritt einer neuen Verwendung entgegen und soll daher in diesem Fall enden.

Zu § 20 Abs. 1 Z 3a BDG 1979, § 34 Abs. 3 VBG, § 100 Abs. 1 Z 3a RStDG, § 16 Abs. 1 Z 3a LDG 1984 und § 16 Abs. 1 Z 3a LLDG 1985:

Strafgerichtliche Verurteilungen wegen bestimmten Straftaten beschädigen das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Erfüllung der Aufgaben durch die betreffenden Beamtinnen und Beamten und durch den öffentlichen Dienst insgesamt derart massiv, dass es zu seiner Wiederherstellung einer sofortigen und unerbittlichen Reaktion des Dienstgebers bedarf. Das Disziplinarverfahren und die Regelungen über die Beendigung vertraglicher Dienstverhältnisse können diese Aufgabe regelmäßig nicht erfüllen; dem Ansehen der Bundesverwaltung wird dadurch immer wieder Schaden zugefügt. Auch der strafrechtliche Amtsverlust löst das Problem häufig nicht, da die Strafgerichte es regelmäßig nicht als ihre Aufgabe sehen, im Rahmen der Urteilsfindung die disziplinar- und standesrechtlichen Folgen der Begehung einer Straftat durch Beamtinnen oder Beamte vorwegzunehmen.

An die Stelle der vorgesehenen dienst- und verfahrensrechtlichen Instrumente soll daher in Zukunft ein „dienstrechtlicher Amtsverlust“ treten: Das Dienstverhältnis soll von Gesetzes wegen mit Rechtskraft einer einschlägigen Verurteilung enden, und zwar unabhängig vom Strafausmaß. Diejenigen Straftaten, die im Fall der Verurteilung zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses führen sollen, sind die in den §§ 92, 201 bis 217 und 312 StGB sanktionierten Handlungs- und Unterlassungsdelikte (strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung sowie Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB) oder eines Gefangenen (§ 312 StGB)). Weiters ist der neue Straftatbestand gegen Folter (§ 312a StGB) erfasst.

Zu § 20 Abs. 1 Z 6, § 75 Abs. 2 (in der Fassung Art. 1 Z 11), § 175 Abs. 5 und § 177 Abs. 4 BDG 1979, § 29b Abs. 2, § 30 Abs. 1 Z 7, § 52 Abs. 5, § 52a Abs. 4 und 7, § 84 Abs. 2 Z 8 VBG, Art. III RStDG, § 58 Abs. 2 Z 1, § 72 Abs. 2 Z 2, 3 und 5, § 73 Abs. 2, § 94a Abs. 2 § 100 Z 3 LDG 1984 sowie § 65 Abs. 2, § 80 Abs. 2 Z 2, 3 und 5, § 81 Abs. 2, § 102a Abs. 1 Z 2 und § 108 Z 3 LLDG 1985:

Aufgrund der durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, bedingten Auflösung der Unabhängigen Verwaltungssenate und der Einrichtung von Landesverwaltungsgerichten, können § 20 Abs. 1 Z 6, § 75 Abs. 2 Z 1, § 175 Abs. 5 und § 177 Abs. 4 BDG 1979 sowie die entsprechenden Parallelbestimmungen im VBG, RStDG, LDG 1984 und LLDG 1985 restlos entfallen.

Zu § 38 Abs. 7, § 112 Abs. 6 und § 129 BDG 1979:

Anpassung der Terminologie an die Abschaffung des administrativen Instanzenzuges.

Zu § 48a BDG 1979:

Übernahme der Definition des „PTA-Bereichs“ aus der Bestimmung des § 41a, da dieser entfällt.

Zu den §§ 41a bis 41f, § 123 Abs. 2 letzter Satz und zu § 128a BDG 1979 (in der Fassung des Art. 1 Z 53):

Die Bestimmungen, welche die Berufungskommission betreffen, haben zu entfallen, da die Berufungskommission mit Inkrafttreten der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 aufgelöst wird (vgl. Art. 151 Abs. 51 Z 8 iVm Anlage A Z 17 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012). Die Verfassungsbestimmung des § 41a Abs. 6 BDG 1979 wird bereits durch Artikel 2 Abs. 1 Z 5 der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012 aufgehoben.

Zu § 65 und § 66 BDG 1979, § 27a und § 27c VBG sowie § 72 RStDG:

Der Zeitpunkt der Urlaubsaliquotierung soll bei „gänzlichen Freistellungen“ – ausgenommen einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG - mit dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung festgelegt werden. Urlaubsansprüche werden daher bereits bei Gewährung eines Karenzurlaubs oder einer sonstigen Freistellung aliquotiert und nicht erst bei Antritt derselben. Bei Karenzen nach dem MSchG oder VKG erfolgt die Aliquotierung erst bei Antritt. Da der Frühkarenzurlaub für Väter in dienstrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln ist (vgl. § 75d Abs. 4 BDG 1979, § 29o Abs. 4 VBG, § 75f Abs. 4 RStDG), gilt auch für diesen, dass die Aliquotierung erst bei Antritt erfolgt. Unter einem werden die §§ 65 und 66 systematisch neu geordnet bzw. verfasst. Änderungen des Urlaubsausmaßes werden nunmehr grundsätzlich im § 66 zusammengefasst.

Zu § 73 Abs. 2 Z 1 BDG 1979 und § 29 Abs. 2 Z 1 VBG:

In Doha wurde im November 2011 eine österreichische Botschaft neu eröffnet. Aufgrund seiner Lage auf der Arabischen Halbinsel wird der Dienort Doha wie die sonstigen dort befindlichen Dienstorte in die Z 1 des § 73 Abs. 2 BDG eingereiht.

Zu § 73 Abs. 7 BDG 1979:

Zitatanpassung anlässlich der Änderung des § 65 BDG 1979.

Zu § 75 Abs. 2 in der Fassung des Art. 1 Z 10:

Ein österreichischer Bundesheer-Offizier wird ab Ende Mai 2013 Leiter des Militärstabs der EU. Dies ist eine herausragende Funktion im Rahmen ihrer gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik und beinhaltet wichtige Aufgabengebiete wie etwa Planung, Einsätze, Aufklärung oder die Wahrnehmung der Verbindung zur NATO und zur UNO. Der Militärstab ist die zentrale strategische militärische Planungsstelle der EU. Die besondere Bedeutung ist schon daran erkennbar, dass diese Funktion, gemäß dem Statut durch eine „Dreisternegeneralin“ oder einen „Dreisternegeneral“ (d.h. Dienstgrad: Generalleutnant) wahrzunehmen ist. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich ein Jahr vor Beginn der Funktionsperiode. Diese dauert drei Jahre und kann einmal um ein weiteres Jahr verlängert werden. Gemäß dem Statut bleibt die Leiterin oder der Leiter des Militärstabes während der Dauer ihrer oder seiner Abordnung im Dienst ihres oder seines Arbeitgebers und wird weiter von diesem bezahlt.

Um der Bedeutung dieser einzigartigen EU-Funktion auch besoldungsrechtlich gerecht zu werden und eine adäquate Abgeltung sicherzustellen, ist eine Karenzierung mit „Vollanrechnung“ und der Abschluss eines Sondervertrages mit einem Entgelt, welches dem einer Generalleutnantin oder eines Generalleutnants in Österreich entspricht (M BO 1/8) vorzusehen.

Zu § 75 Abs. 2 BDG 1979 in der Fassung des Art. 1 Z 11, § 29 Abs. 2 VBG, § 58 Abs. 2 LDG und § 65 Abs. 2 LLDG:

Zufolge der Überführung der Unabhängigen Verwaltungssenate in Landesverwaltungsgerichte können die Bestimmungen über eine Karenzierung für die Dauer eines befristeten Dienstverhältnisses bei einem Unabhängigen Verwaltungssenat ab 2014 entfallen.

Zu § 75a und § 241a Abs. 4 BDG 1979, § 22 Abs. 9a und § 22b Abs. 5 GehG, § 29a VBG, § 75a und § 166b Abs. 4 RStDG, § 58a und § 121d Abs. 6 LDG und § 65a und § 121e LLDG:

Die die Anrechnung von Karenzurlauben für zeitabhängige Rechte (Vorrückung und Pensionsversorgung) sehr restriktiv regelnden Bestimmungen entsprechen der Zielsetzung der Karenzurlaubsreform des Jahres 1997, die Anzahl von Karenzurlauben auf eine vernünftige Größe zu reduzieren und Doppelpensionen aus und einer während eines angerechneten Karenzurlaubs ausgeübten Beschäftigung zu verhindern. Inzwischen wurden im Beamtendienst- und –pensionsrecht zwei Änderungen vorgenommen, die eine Überarbeitung des Karenzurlaubsrechts nahelegen: Einerseits die fortschreitende Pensionsharmonisierung, andererseits die Einführung eines Dienstgeberbeitrags zur Beamtenpensionsvorsorge ab 2013.

Sofern die Anrechenbarkeit eines Karenzurlaubs für die Pensionsvorsorge auf Antrag erfolgt, entspricht sie dem Institut der freiwilligen Weiterversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung. Diese Weiterführung der Pensionsvorsorge liegt jedenfalls überwiegend im eigenen Interesse der sie beantragenden Beamtinnen und Beamten; ab 2013 soll daher für diese Karenzurlaube von den Betroffenen auch der Dienstgeberbeitrag getragen werden. Der Dienstgeber hat den Dienstgeberbeitrag jedoch bei jenen Karenzurlauben, die derart stark im Interesse des Dienstgebers liegen, dass sie aufgrund des Antritts einer bestimmten Funktion von Gesetzes wegen eintreten (§ 75a Abs. 2 Z 1 BDG), sowie bei gänzlichen Dienstfrei- und Außerdienststellungen aufgrund der Ausübung einer politischen Funktion weiterhin selbst zu tragen.

Weiters soll die Verknüpfung von Vorrückung und Pensionsvorsorge für die grundsätzlich anrechenbaren Karenzurlaube entfallen. Der für die Vorrückung maßgebliche Erfahrungszugewinn kann ja ohne weiteres auch in einer der Verwendungen erworben werden, deren Bekleidung Voraussetzung für eine Anrechnung des Karenzurlaubs für zeitabhängige Rechte ist. Die in § 75a Abs. 2 BDG angeführten Karenzurlaube sind daher ohne weiteres für die Vorrückung zu berücksichtigen.

Die dritte Änderung betrifft die Beitragsleistung während eines für die Pensionsvorsorge anrechenbaren Karenzurlaubs. Im bestehenden Recht sinkt die Beitragsgrundlage, was aufgrund der fortschreitenden Durchrechnung zu einer Pensionsreduktion führt. Diese Reduktion der Pensionsanwartschaft soll bei den anrechenbaren Karenzurlauben, die ja auch im Interesse des Bundes stehen wie zB eine Tätigkeit im Dienst der Europäischen Kommission, entfallen. Zu diesem Zweck wird als Beitragsgrundlage diejenige besoldungsrechtliche Stellung herangezogen, die ohne Karenzierung bestünde.

Für die jedenfalls überwiegend im eigenen Interesse stehenden sonstigen Karenzurlaube bleibt die Rechtslage unverändert; sie sind weiterhin weder für die Vorrückung noch für die Pensionsvorsorge anrechenbar.

Die Übergangsbestimmungen gewährleisten die Weitergeltung des bisherigen Karenzurlaubsrechts für vor dem 31. Dezember 2012 gewährte Karenzurlaube, da die Änderungen in ihrer Tragweite durchaus eine „Änderung der Geschäftsgrundlage“ für die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs darstellen können.

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

Abgesehen von der Klarstellung, dass auch im Fall von Mehrlingsgeburten nur ein Frühkarenzurlaub gebührt, soll das Erfordernis, dass keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, entfallen. Somit verbleibt als einzige „Anspruchsvoraussetzung“ für den Frühkarenzurlaub – neben dem Antrag – der gemeinsame Haushalt mit Mutter und Kind.

Zu § 75d Abs. 2 BDG 1979, § 29o Abs. 2 VBG, § 75f Abs. 2 RStDG, § 58e Abs. 2 LDG 1984, § 65e Abs. 2 LLDG 1985:

Um die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für die Bediensteten zudem zu erleichtern, soll die bestehende Antragsfrist von zwei Monaten vor dem voraussichtlichen Geburtstermin entfallen und durch eine einwöchige Frist vor dem beabsichtigten Antritt des Frühkarenzurlaubes ersetzt werden.

Zu § 87 Abs. 6 BDG 1979:

Diese Bestimmung kann im Hinblick auf die Einführung einer mehrstufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit entfallen.

Zu § 94 Abs. 2 BDG 1979:

Die Aufzählung der Verfahren, bei denen eine Hemmung der Verjährungsfristen eintritt, wird an das neue System der Verwaltungsgerichtsbarkeit angepasst.

Zu § 95 Abs. 2 und § 112 Abs. 3a BDG 1979:

Anpassung an die neuen Zuständigkeiten, die durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 eingeführt werden.

Zu den §§ 96 und 97 BDG 1979:

Da die Disziplinaroberkommission und die Berufungskommission aufgelöst werden, wird die Aufzählung der Disziplinarbehörden ebenso wie die Regelung der Zuständigkeiten angepasst. Das Bundesverwaltungsgericht wird nicht in die Aufzählung aufgenommen, da es sich nicht um eine „Behörde“ im administrativen Instanzenzug handelt.

Zu § 99, Überschrift zu § 100, § 100, § 101, § 102, § 104 Abs. 3, § 119, § 125a Abs. 3, § 126 Abs. 1 letzter Satz, § 126 Abs. 4, Überschrift zu § 128a, § 128b und § 282 BDG 1979:

Die Bestimmung über die Disziplinaroberkommission entfällt und die Regelungen, die sich auf die Disziplinaroberkommission beziehen, werden entsprechend angepasst, da die Disziplinaroberkommission mit Inkrafttreten der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 aufgelöst wird (vgl. Art. 151 Abs. 51 Z 8 iVm Anlage A Z 18 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012).

Zu § 103 Abs. 4 BDG 1979:

Die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt ist zwar gemäß § 106 BDG 1979 Partei im Disziplinarverfahren, nach der Entscheidung des VwGH vom 22.10.1987, Zl. 87/09/0228 erlauben es die Bestimmungen des BDG 1979, die der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt eine bestimmte als Partei des Disziplinarverfahrens auszuübende Funktion zuweisen, nicht, auf subjektiv-öffentliche Rechte der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwaltes zu schließen. In Art. 132 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012 wird die Berechtigung zur Erhebung einer Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht jedoch davon abhängig gemacht, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer die Verletzung eines subjektiven Rechts behauptet. Die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt hätte demnach keine Beschwerdelegitimation. Art. 132 Abs. 5 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012 ermöglicht allerdings durch Bundesgesetz Amts- und Organparteien zur Beschwerdeerhebung gegen einen Bescheid zu berechtigen. Von dieser Möglichkeit wird Gebrauch gemacht, um eine Gleichstellung beider Verfahrensparteien zu gewährleisten und auch eine Überprüfung der Bescheide in jeder Hinsicht zu ermöglichen. Das Gleiche gilt für die Revision gegen ein Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts an den Verwaltungsgerichtshof. Die verfassungsrechtliche Grundlage für

die Einräumung der Beschwerdelegitimation findet sich in Art. 133 Abs. 8 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012.

Zu § 112 Abs. 1 BDG 1979, § 80 Abs. 1 LDG 1984 und § 88 Abs. 1 LLDG 1985:

Zwingende Suspendierung aufgrund einer rechtskräftigen Anklage wegen einer in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten strafbaren Handlung.

Zu § 112 Abs. 3 BDG 1979:

Anpassung an den Wegfall des administrativen Instanzenzuges bzw. an die Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Zu § 112 Abs. 3 letzter Satz, Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 5 zweiter Satz BDG 1979:

Bisher war vorgesehen, dass auch die Disziplinaroberkommission, sofern das Disziplinarverfahren bereits bei ihr anhängig war, bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Suspendierung zu verfügen bzw. aufzuheben hatte. Diese Zuständigkeit der Disziplinaroberkommission wird nicht auf das Bundesverwaltungsgericht übertragen, sondern es wird die Zuständigkeit der Disziplinarcommission ab dem Zeitpunkt des Einlangens der Disziplinaranzeige bis zur Beendigung des Disziplinarverfahrens normiert. Das Gleiche gilt für die Aufhebung oder Minderung der Bezugskürzung, für die bisher die Disziplinaroberkommission oder die Berufungskommission zuständig war, sofern das Verfahren bereits bei ihr anhängig war.

Zu § 112 Abs. 4a BDG 1979, § 150 RStDG, § 80 Abs. 4 LDG 1984, § 88 Abs. 4 LLDG 1985:

§ 112 legt auf Basis des Versorgungsgedankens fest, dass im Falle der Suspendierung der Monatsbezug der Beamtin oder des Beamten lediglich auf zwei Drittel gekürzt wird. Da eine Alimentation durch Staat und Allgemeinheit aber dann nicht mehr notwendig ist, wenn die Beamtin oder der Beamte die durch die Suspendierung gewonnene Zeit zur Ausübung einer (meldepflichtigen) erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung nutzt, wird die Kürzungsbestimmung des § 112 Abs. 4 BDG 1979 entsprechend adaptiert.

Die vorgeschlagene Neuregelung ermöglicht es suspendierten Beamtinnen und Beamten jedenfalls, das durch die Suspendierung weggefallene Drittel ihres Monatsbezugs durch eine Nebenbeschäftigung zu kompensieren. Übersteigen die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung jedoch dieses Drittel, soll es zu einer Anrechnung auf den Monatsbezug bzw. zu einer entsprechenden Erhöhung des Kürzungsbetrags um genau jenen Betrag kommen, um den die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung das Drittel des Monatsbezugs übersteigen.

So ist einerseits sichergestellt, dass hinsichtlich der Versorgung keinerlei Schlechterstellung der Beamtin oder des Beamten passiert. Andererseits wird dadurch auch verhindert, dass Beamtinnen und Beamte durch Ausübung einer Nebenbeschäftigung während einer Suspendierung auf Kosten der Allgemeinheit ein insgesamt höheres Einkommen lukrieren als dies ohne Suspendierung der Fall wäre.

§ 13c GehG über die Endgültigkeit der Kürzung des Monatsbezugs bei Suspendierung bleibt von dieser Regelung unberührt, sodass die infolge Kürzung einbehaltenen Beträge bspw. in Folge eines Freispruchs der Beamtin oder dem Beamten nachzuzahlen sind.

Zu § 116 Abs. 4 BDG 1979:

Zitatberichtigung.

Zu § 128a BDG 1979 (in der Fassung des Art. 1 Z 52), § 133a RStDG, § 97a LDG 1984 und § 105a LLDG 1985:

Mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012 und mit dem Zweck der Erhöhung der Transparenz von Disziplinarverfahren die verpflichtende Veröffentlichung rechtskräftiger Disziplinarerkenntnisse und rechtskräftiger Einstellungsbeschlüsse in anonymisierter Form vorgesehen. Bisher findet sich im Rechtsinformationssystem des Bundes allerdings noch keine einzige derartige Entscheidung einer Disziplinarcommission, was augenscheinlich in der offenen Formulierung des geltenden § 128a BDG 1979 begründet liegt.

Daher soll § 128a (und die Parallelbestimmungen im RStDG, im LDG 1984 und im LLDG 1985) entsprechend erweitert werden, um bezüglich der Veröffentlichung der genannten Entscheidungen klare Verantwortlichkeiten und zeitliche Anforderungen fest zu legen. Die Veröffentlichung hat daher künftig durch die oder den Vorsitzenden der entscheidenden Kommission unverzüglich, also ohne unnötigen Aufschub, nach Eintritt der Rechtskraft zu erfolgen.

Zum 9. Abschnitt (§§ 135a bis 135c) BDG 1979:

Im neu eingefügten 9. Abschnitt werden unter der Überschrift „Verwaltungsgerichtsbarkeit“ jene Bestimmungen zusammengefasst, die durch die Wahrnehmung von dienstrechtlichen Materien durch das neu errichtete Bundesverwaltungsgericht erforderlich sind. Es sind dies insbesondere die Festlegung von dienstrechtlichen Angelegenheiten, die von einem Senat zu entscheiden sind, ergänzende Bestimmungen zur Bestellung von fachkundigen Laienrichterinnen und Laienrichtern sowie Sonderbestimmungen betreffend dienstrechtliche Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Art. 135 Abs. 1 B-VG idF Bundesgesetz BGBl. I Nr. 51/2012 sieht vor, dass das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich durch Einzelrichter erkennt; Entscheidungen durch Senate kommt laut den Erläuterungen lediglich ein Ausnahmecharakter zu. In einem dienstrechtlichen Kontext erscheint es daher folgerichtig, dass besonders starke Eingriffe in die Rechtsstellung von Bediensteten einer Entscheidung durch einen Senat vorbehalten bleiben. In § 135a ist deshalb für disziplinare „Entlassungen“, für den „Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche“, für amtswegige Versetzungen, Überstellungen und Verwendungsänderungen, Kündigungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie amtswegiger Ruhestandsversetzungen eine Zuständigkeit von Senaten vorgesehen. Im Zusammenhang mit einem „disziplinären Beschwerdeverfahren“ (betreffend etwa die Verhängung einer Geldstrafe) bedeutet dies weiters, dass, wenn der grundsätzlich zuständige Einzelrichter am Bundesverwaltungsgericht zur Ansicht gelangt, es sei eine Entlassung zu verhängen, der Fall zur Entscheidung an einen Senat abzutreten ist.

Die Zusammensetzung von Senaten für dienstrechtliche Angelegenheiten soll durch Ergänzung mit fachkundigen Laien nach sozialpartnerschaftlichen Grundsätzen erfolgen. Es ist daher erforderlich, zusätzlich zu den allgemeinen Bestimmungen betreffend die Senate im Verfahrens- und Organisationsrecht des Bundesverwaltungsgerichts im neuen § 135b einige präzisierende Bestimmungen aufzunehmen: Der dreiköpfige „dienstrechtliche“ Senat besteht aus einer (vorsitzenden) Berufsrichterin oder einem Berufsrichter sowie aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite („dienstrechtliche Laienrichterinnen und Laienrichter“). Das Nominierungsrecht liegt dienstgeberseitig bei der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler und dienstnehmerseitig bei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bzw. der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten. Die Fachkunde der dienstrechtlichen Laienrichterinnen und Laienrichter wird dadurch gewährleistet, dass ausschließlich erfahrene, aktive und rechtskundige Bundesbedienstete in dienstrechtlichen Senaten zum Einsatz gelangen. Ebenfalls wird sichergestellt, dass die dienstrechtlichen Laienrichterinnen und Laienrichter nicht in einem Disziplinarverfahren verfangen oder vom Dienst suspendiert sind.

In den Angelegenheiten, die durch Senat zu entscheiden sind, wird in § 135c die Entscheidungsfrist des Bundesverwaltungsgerichts nach dem Vorbild der Berufungskommission mit drei Monaten festgelegt. In jenen Angelegenheiten, die einer besonders schnellen Entscheidung bedürfen (Suspendierung und Einleitung des Disziplinarverfahrens), wird die Entscheidungsfrist des Bundesverwaltungsgerichts mit sechs Wochen festgelegt. Diese Maßnahmen zur Beschleunigung der Verfahren sind für ein zweckmäßiges Personalmanagement in der Bundesverwaltung unerlässlich und haben sich bereits in der Entscheidungspraxis der Berufungskommission sehr bewährt.

Zu § 141 Abs. 1, § 145d Abs. 1 und § 152b Abs. 1 BDG 1979:

Arbeitsplätze der Funktionsgruppen 7 bis 9 der Verwendungsgruppe A 1, der Funktionsgruppe 12 der Verwendungsgruppe E 1, der Funktionsgruppen 7 bis 9 der Verwendungsgruppe M BO 1 sowie der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe M ZO 1 sind nach der geltenden Rechtslage durch befristete Ernennung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen. In den Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, wurde dazu festgehalten, dass hohe Leitungsfunktionen nur mehr auf fünf Jahre befristet vergeben werden sollen.

In der Praxis sind Sachverhalte aufgetreten, in denen die Besetzung des Arbeitsplatzes, also der Beginn der Funktionsausübung, und die gesetzlich vorgesehene befristete Ernennung zeitlich auseinanderfielen. Um eine durch eine spätere Ernennung bewirkte mögliche Ausdehnung des tatsächlichen Zeitraums der Funktionsausübung über fünf Jahre hinaus hintanzuhalten, wird nunmehr für diese Fälle in Abweichung von § 5 Abs. 2 eine Rückwirkung der befristeten Ernennung auf den Tag der Besetzung des Arbeitsplatzes normiert. Damit soll der Intention des Gesetzgebers Rechnung getragen und die Einhaltung der jeweils fünfjährigen Funktionsperiode sichergestellt werden. Die Möglichkeit der befristeten Weiterbestellung bleibt unberührt.

Zu § 151 Abs. 2 BDG 1979:

Die bisherige Einschränkung, immer nur ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis jeweils auf 3 Jahre eingehen zu können, hat sich nicht bewährt. Mit der flexiblen und durch die Vereinbarungspflicht auf die

Interessen beider Seiten abstellenden Verlängerungsmöglichkeit soll den Bewerberinnen und Bewerbern ein flexibleres und für ihre Lebensplanung attraktiveres Angebot für ein befristetes Dienstverhältnis im Bundesheer ermöglicht werden.

Zu § 151 Abs. 3 Z 3 BDG 1979:

Zitatanpassung auf Grund der im § 20 erfolgten Änderungen.

Zu § 169 Abs. 1 Z 9 und § 173 Abs. 1 Z 8 BDG 1979:

Zitatanpassung auf Grund der in den §§ 65 und 66 erfolgten Änderungen im Urlaubsrecht.

Zu § 177 Abs. 7:

Zitatanpassung.

Zu § 200I Abs. 1 Z 5 BDG 1979:

Siehe die Erläuterungen zu § 73 Abs. 7 BDG 1979.

Zu § 203d Abs. 5 Z 4:

Zitatanpassung.

Zu § 213 Abs. 9, § 213a und § 226 Abs. 2 BDG 1979, § 60b GehG, § 41 Abs. 2 VBG, § 3 Abs. 11 BLVG, § 49, § 49a, § 50 Abs. 1 und 3 und § 106a LDG 1984, § 49, § 50 und § 114 Abs. 2 Z 7 LLDG 1985 und § 23 Abs. 6 MSchG sowie § 10 Abs. 8 VKG:

Die mit der Dienstrechts-Novelle 2011 vorgesehene Teilung von Leitungsfunktionen soll auch für Leiterinnen und Leiter sowie Beamtinnen und Beamte des Schulaufsichtsdienstes für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 15h und 15i MSchG oder gemäß §§ 8 und 8a VKG sowie für eine Maßnahme gemäß § 50b BDG 1979, § 46 LDG 1984 bzw. § 46 LLDG 1985 offenstehen.

Um die dauerhafte Sicherung der schulrechtlichen Aufgaben der Schulleitung zu gewährleisten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter in jenem Ausmaß zu bestellen, welches dem Ausmaß der Herabsetzung der Schulleiterin oder des Schulleiters entspricht. Überschreitet bei dieser Stellvertreterin oder diesem Stellvertreter das Ausmaß der Einrechnung 20 Werteinheiten, so kann eine weitere Lehrperson mit der Vertretung der Leiterin oder des Leiters im Ausmaß dieser Überschreitung betraut werden. Eine sachliche Rechtfertigung einer solchen zusätzlichen Vertretung ist dann gegeben, wenn der Umfang der zu übernehmenden Aufgaben nicht mehr durch Verdichtung der Gesamtaufgaben der erstvertretenden Person innerhalb der Vollbeschäftigung geleistet werden kann.

Besoldungsrechtlich wird für Lehrpersonen mit § 60b GehG und § 106a LDG 1984 anstelle des § 12f GehG eine eigene Vertretungsabteilung geschaffen. Diese bemisst sich am Anteil der Vertretung und an der besoldungsrechtlichen Stellung der Stellvertreterin oder des Stellvertreters.

Die Bezüge der mit der Schulleitung auf Dauer betrauten Lehrperson, deren Lehrverpflichtung herabgesetzt wird, werden gemäß § 12e GehG anteilig gekürzt.

Die Vertretungsabteilung für Beamtinnen und Beamte des Schulaufsichtsdienstes bemisst sich gemäß § 12f GehG.

Die sonstigen Bestimmungen über die vorübergehende Stellvertretung der Schulleitung bleiben unberührt.

Mit der Maßnahme sind keine Mehrkosten verbunden.

Zu Anlage 1 Z 24.1 zum BDG 1979:

In den sozialfachlichen Unterrichtsgegenständen werden vermehrt Absolventinnen und Absolventen mit einschlägigen Bachelorabschlüssen eingesetzt, die Anlage 1 zum BDG 1979 berücksichtigt diese facheinschlägigen Studien für den Bereich der Verwendungsgruppe L 2a 2 bisher jedoch noch nicht. Diese Studienabschlüsse sind vom Ausbildungsinhalt und der Ausbildungshöhe mit den seinerzeit an den Akademien für Sozialarbeit erworbenen Ausbildungen und Qualifikationen vergleichbar und sollen daher ebenfalls für eine Einstufung in die Verwendungsgruppe L 2a 2 vorgesehen werden. Zugleich soll, da die an der Akademie für Sozialarbeit erworbene Ausbildung im Wege der Übergangsbestimmung des § 248a BDG 1979 in der zum Ablauf des 31. Dezember 2004 in Geltung gestandenen Fassung weiter gilt, die Anführung der seit 2004 aufgelösten Akademien für Sozialarbeit in der aktuellen Anlage zum BDG 1979 entfallen.

Zu § 284 Abs. 67 BDG 1979:

Zitatanpassung.

Zu Anlage 1 Z 1.3.7 lit. d, Anlage 1 Z 1.9.6, Anlage 1 Z 1.11.2, Anlage 1 Z 2.6.7, Anlage 1 Z 2.7.5, Anlage 1 Z 2.7.6, Anlage 1 Z 2.8.6, Anlage 1 Z 2.8.7, Anlage 1 Z 3.6.4, Anlage 1 Z 3.7.3, Anlage 1 Z 8.3, Anlage 1 Z 8.4, Anlage 1 Z 8.6 lit. b, Anlage 1 Z 8.7 lit. a, Anlage 1 Z 9.3 lit. b, Anlage 1 Z 9.6 lit. a und Anlage 1 Z 9.8 lit. a BDG 1979:

Anpassung der Richtverwendungen an die mit 1. September 2012 in Kraft getretene Neustrukturierung der Sicherheitsbehörden.

Zu Anlage 1 Z 1.19 BDG 1979:

Die Tätigkeit einer Verwaltungsjuristin oder eines Verwaltungsjuristen zählt zu den juristischen Kernberufen. So stellen juristische Kerntätigkeiten in der Allgemeinen Verwaltung die Grundlage für die verfassungsmäßig gebotene Vollziehung im Sinne des Rechtsstaatlichkeitsprinzips dar. In einer Vielzahl von dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen wird darüber hinaus die Ausübung von Tätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung an eine juristische Vorbildung der Beamtin oder des Beamten geknüpft. Beispielhaft hervorgehoben seien hier § 41a BDG 1979, § 40a GehG und § 11 Abs. 3 Bundes-Schulaufsichtsgesetz. Während vor der Umsetzung der Bologna Architektur in der österreichischen Studienlandschaft ausschließlich das Studium der Rechts- und Staatswissenschaften, bzw. Diplomstudium der Rechtswissenschaften Voraussetzung für die Aufnahme in den rechtskundigen Dienst war, entsteht nunmehr durch die Einführung von Bologna konformen Bachelor – Master Studien sowie durch das Universitätsgesetz 2002 und der damit einhergehenden Universitätsautonomie, zunehmend Rechtsunsicherheit, ob Absolventinnen und Absolventen solcher Studien „rechtskundig“ im Sinne der einschlägigen Bestimmungen sind. Analog den Bestimmungen für Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (§ 2a des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes) und Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (§ 3 der Rechtsanwaltsordnung) sollen daher losgelöst von der Studienbezeichnung, die Inhalte eines Studiums für den rechtskundigen Dienst festgelegt werden. Mit dem Begriff „rechtskundiger Dienst“ wird eine einheitliche Bezeichnung für Verwaltungsjuristinnen und Verwaltungsjuristen in der Anlage 1 aufgenommen, die sich schon derzeit in den Geschäftseinteilungen und Grundausbildungsverordnungen einzelner Ressorts findet. Bei Studienabschlüssen, die nicht in Österreich erworben wurden, kommt § 4a BDG 1979 zur Anwendung.

Zu Anlage 1 Z 2.9.8 BDG 1979:

Mit der neuen Richtverwendung werden die Kriterien für die Zuordnung einer Verwendung im Schulsekretariatsbereich zur Verwendungsgruppe A 2, Funktionsgruppe 1 festgeschrieben.

Zu Anlage 1 Z 3.26, 3.28 und 4.14 BDG 1979:

Zur Förderung der Mobilität insbesondere zwischen den Ressorts wird bei Bediensteten der Schifffahrtsaufsicht auf das besondere Erfordernis der entsprechenden mehrjährigen Vorverwendung im Schifffahrtsdienst verzichtet.

Im Übrigen erfolgt durch die Verwendung des Ausdrucks „Schifffahrtsaufsicht“ statt „Schifffahrtspolizei“ eine redaktionelle Anpassung.

Zu Anlage 1 Z 26.1. zum BDG 1979:

Berufspraktikerinnen und Berufspraktiker mit einer Reifeprüfung bzw. einer Reife- und Diplomprüfung und einer jahrelangen (sechsjährigen) einschlägigen Berufspraxis können derzeit nach der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht eingestuft werden. Eine Bestellung solcher über eine entsprechende Ausbildung verfügenden Personen kommt derzeit nur mittels befristeter Sonderverträge in Betracht. Die gegenständliche Erweiterung der Anlage 1 zum BDG 1979 steht auch in Übereinstimmung zu der im zweiten Absatz zu den Erfordernissen für die Unterrichtserteilung in sozialfachlichen Gegenständen vorgesehenen Einstufung von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung gemäß GuKG, welche zugleich über eine sechsjährige facheinschlägige Berufspraxis verfügen.

Zu § 7a GehG und § 18b VBG:

Der VwGH hat mit Erk vom 4. September 2012, GZ 2012/12/0007, festgestellt, dass „der Bundesgesetzgeber mit § 8 Abs. 1 GehG idF BGBl. I Nr. 82/2010 die Erfordernisse der RL (Gleichbehandlungsrichtlinie, 2000/78/EG) unzulänglich umgesetzt“ hat und hat demzufolge in direkter Anwendung von Unionsrecht die Vorrückungslaufbahn des Beschwerdeführers um eineinhalb Jahre verbessert. Diese gemäß § 42 Abs. 1 VwGG in der Sache selbst ergangene Entscheidung entspricht in ihren Wirkungen einem Bescheid einer Verwaltungsbehörde und hat damit grundsätzlich keine über die damit erledigte Sache hinaus gehenden Wirkungen, insbesondere nicht die der Bindung der Dienstbehörden an die Rechtsmeinung des Gerichtshofs.

Die Entscheidung wird dennoch zum Anlass genommen, die wesentlichen Inhalte und Auswirkungen der aufgrund des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Sache *Hütter* getroffenen

Neuregelung der Anrechnung von Zeiten für die Vorrückung mit BGBl. I Nr. 82/2010 (GP XXIV RV 781 AB 833 S. 73) darzulegen und die Unionsrechtskonformität der Neuregelung klarzustellen. Einen Anknüpfungspunkt dafür bietet die jüngere Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung bzw. konkret zum erlaubten Fortwirken diskriminierender Regelungen.

Der EuGH hat im in der Sache *Sabine Hennings gegen Eisenbahn-Bundesamt* ergangenen Urteil vom 8. September 2011, C 297/10, dargelegt, dass die einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts „*einer ... Maßnahme ... nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten.*“ Im Ausgangsfall war die diskriminierende Gehaltseinstufung Basis für die Überleitung in ein neues, nicht diskriminierendes Vergütungssystem, womit die auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei der Einstufung im neuen System fortgesetzt wurde. Die Klägerin wurde dadurch zwar weiterhin ungleich behandelt, diese „auslaufende“ Ungleichbehandlung erachtete der Gerichtshof jedoch als zulässig, weil mit ihr ein legitimes Ziel verfolgt würde und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Das mit der Überleitungsregelung verfolgte Ziel bestand in der Wahrung des Besitzstands der zum Zeitpunkt der Überleitung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten: Eine rein verwendungsbezogene Überleitung hätte für einen Teil von ihnen zu einer Reduktion des Entgelts geführt. Die zeitliche Befristung der Diskriminierung ergibt sich daraus, dass sie nur für bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Bedienstete gilt und dass die weitere Entwicklung des Entgelts auf nicht diskriminierenden Kriterien beruht.

Dasselbe gilt Punkt für Punkt auch für die vom Bundesgesetzgeber getroffene Lösung: Das Lebensalter spielt bei der Ersteinstufung in das jeweilige Entgeltschema keine Rolle mehr, die Neuregelung ist daher in sich diskriminierungsfrei. Für bereits im Dienst- oder im Ruhestand befindliche Bedienstete bleibt die EuGH-Urteil *Hütter* beanstandete Ungleichbehandlung zwar in einem gewissen Ausmaß bestehen, der Grund dafür besteht aber ausschließlich in der Wahrung des Besitzstands bzw. des Vertrauensschutzes: Durch eine Generalüberleitung in das neue Anrechnungssystem hätte sich die Vorrückungslaufbahn für bestimmte Bedienstetengruppen verschlechtert.

Der Gesetzgeber hat jedoch aus guten Gründen für die Überleitung eine andere Technik gewählt als die Kollektivvertragspartner des Tarifüberleitungsvertrags (TÜV) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Deutschlands (TVöD): Allein beim Bund wären ca. 300.000 Neuberechnungen des Vorrückungsstichtags erforderlich gewesen, was bei – ohnehin restriktiver – Zugrundelegung eines Arbeitsaufwands von vier Stunden pro Fall einen Aufwand von 1,2 Millionen Arbeitsstunden bzw. – unter Einrechnungen von Ausbildungstagen, Urlauben, Krankenständen, Karenzen und sonstigen Abwesenheiten – von 1.000 Personenjahren ergibt, mit anderen Worten: 100 ausschließlich mit der Berechnung des neuen Vorrückungsstichtags beschäftigte Bedienstete benötigten zehn Jahre für die Überleitung. Das Ergebnis dieser Arbeit wäre letztlich dasselbe gewesen wie bei der vom Gesetzgeber gewählten Übergangstechnik, nämlich die Aufrechterhaltung der bisherigen besoldungsrechtlichen Stellung aus Gründen des Vertrauensschutzes. Im Rahmen der Neuregelung wurde daher einem *Optionenmodell* der Vorzug vor einem *Überleitungsmodell* gegeben: Bundesbedienstete können nach freier Entscheidung zu jedem beliebigen Zeitpunkt in das neue Anrechnungssystem optieren oder im bisherigen System verbleiben. Sämtliche Bediensteten werden nach Antragstellung zunächst über die Konsequenzen einer Option für ihre Vorrückungslaufbahn informiert und entscheiden daraufhin über die Aufrechterhaltung oder Zurückziehung der Option. Diejenigen Bediensteten, die den Optionsantrag zurückziehen oder von vornherein keinen stellen, bleiben im bisherigen Vorrückungssystem und damit auch - je nach individueller Lage des Falles - weiterhin diskriminiert oder privilegiert. Im Ergebnis gleicht die Lösung der dem Urteil im Fall *Hennings* zugrunde liegenden: Die Aufrechterhaltung der Ungleichbehandlung hat ein legitimes Ziel, nämlich die Wahrung des Vertrauensschutzes, und sie ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, weil sie nur für bereits in einem Dienstverhältnis stehende Bedienstete betrifft und die weitere Vorrückung nicht vom Alter beeinflusst wird.

Bei der Beurteilung der Unionsrechtskonformität einer Regelung kann es aber auf die Art der verwendeten Überleitungstechnik nicht ankommen. Das im Rahmen der Neuregelung der Vorrückung verwendete Optionenmodell führt zum selben Ergebnis wie das bei der Neuregelung der Vergütungen im TÜV und im TVöD verwendete Überleitungsmodell, nämlich zu einer vom EuGH im Urteil *Hennings* akzeptierten und damit legitimen befristeten weiteren Ungleichbehandlung bereits in einem Beschäftigungsverhältnis Stehender zum Zweck der Besitzstandswahrung. Damit ist die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ in Bezug auf die Vorrückung im Bundesdienstverhältnis

diskriminierungsfrei umgesetzt. Darauf wird nun entsprechend Art. 18 der Gleichbehandlungsrichtlinie sowohl im BDG 1979 als auch im VBG ausdrücklich Bezug genommen.

Zu § 10 Abs. 1 und 5 GehG:

Für die Dauer einer unentschuldigter Abwesenheit, der Verbüßung einer Haftstrafe und eines Tätigkeitsverbots wird – parallel zum Entfall der Bezüge - die Hemmung der Vorrückung vorgesehen.

Zu § 12 Abs. 2 Z 6 GehG und § 26 Abs. 2 Z 6 VBG:

Normierung der langjährigen Auslegungspraxis.

Zu § 12 Abs. 2 Z 7 lit. d GehG und § 26 Abs. 2 Z 7 lit. d VBG:

Lehrpersonen für Bildnerische Erziehung, Technisches Werken und Textiles Werken sowie für verwandte Unterrichtsgegenstände an mittleren und höheren Schulen erfüllen gemäß Z 24.5 der Anlage 1 zum BDG 1979 die Erfordernisse für L 2a 2 (1 2a 2) durch die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung (Reife- und Diplomprüfung) und den Erwerb eines Diplom- oder Mastergrades nach einem einschlägigen künstlerischen Universitätsstudium. Die Erweiterung im Katalog des § 12 Abs. 2 Z 7 lit. d GehG (§ 26 Abs. 2 Z 7 lit. d VBG) soll auch in dieser Fallkonstellation eine angemessene Berücksichtigung der vorgeschriebenen Zeit eines künstlerischen Studiums bei der Ermittlung des Vorrückungsstichtages sicherstellen.

Durch die Aufnahme der „Z 24.1“ sollen die für den Bereich der sozialfachlichen Unterrichtsgegenstände an Schulen für Sozialberufe für die Einstufung in die Verwendungsgruppe L 2a 2 nunmehr vorgesehenen einschlägigen Bachelorabschlüsse für die Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe anrechenbar sein.

Zu § 13c Abs. 9 GehG:

Nach dem derzeitigen Wortlaut des Gesetzes erhalten Langzeiterkrankte mit nach § 13c GehG herabgesetzten Bezügen, die gegen ihre amtswegige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit berufen, während der Zeit des Berufungsverfahrens wieder volle Bezüge samt allfälligen Nebengebühren, weil sie als „beurlaubt“ gelten. Diese nicht sachgerechte Regelung soll beseitigt werden, indem die Langzeiterkrankung in besoldungsrechtlicher Hinsicht als fortdauernd gilt. Dadurch wird sowohl die Anwendung des § 15 Abs. 5 GehG als auch die volle Anwendung der Regelungen des § 13c GehG gewährleistet.

Zu § 22 Abs. 3 und 5 GehG sowie § 93 Abs. 6 Z 2 lit. b PG 1965:

Zitatberichtigung.

Zu § 22 Abs. 9 GehG:

Für die Einzahlung des für ruhegenussfähige Bundesdienstzeiten, in denen der Beamtin oder dem Beamten keine Bezüge gebühren (zB die Zeit eines anrechenbaren Karenzurlaubs), zu entrichtenden Pensionsbeitrags gilt das Prinzip der Selbstbemessung. Infolge einer Reihe von komplexen Sonderregelungen zur Berechnung des Pensionsbeitrags ist die Selbstbemessung seit Langem illusorisch. Der in solchen Zeiträumen zu entrichtende Pensionsbeitrag soll daher in Zukunft mit Bescheid festgesetzt werden (wie das bereits bei der freiwilligen Weiterversicherung der ab 1. Jänner 2005 ernannten Beamtinnen und Beamten der Fall ist). Damit soll die Höhe des während einer Abwesenheit zu zahlenden Pensionsbeitrages klar ersichtlich werden, was letztlich zur Rechtssicherheit beiträgt. Für von Gesetzes wegen, zB im Rahmen einer allgemeinen Gehaltserhöhung, eintretende Änderungen der Bemessungsgrundlage braucht kein gesonderter Bescheid erlassen werden; eine formlose Mitteilung genügt.

Zu § 22a Abs. 2 GehG und § 78a Abs. 2 VBG

Die Kundmachung von Kollektivverträgen über die Pensionskassenvorsorge der jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll nunmehr in zeitgemäßer Form erfolgen. Geplant ist die Veröffentlichung auf der Website des Bundeskanzleramts.

Zu § 22b Abs. 5 GehG:

Bei für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlauben, Dienstfreistellungen oder Außerdienststellungen, die auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten eingetreten sind, soll auch – wie im ASVG oder bei den ab 1. Jänner 2005 ernannten Beamtinnen und Beamten – der Dienstgeber-Pensionsbeitrag von der Beamtin oder dem Beamten entrichtet werden. Bei von Gesetzes wegen eintretenden Karenzurlauben, Dienstfreistellungen etc. soll der Dienstgeber-Pensionsbeitrag dagegen weiterhin vom Dienstgeber entrichtet werden, da der Eintritt des Karenzurlaubs diesfalls nicht in der Sphäre der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten liegt.

Zu § 30 Abs. 4a und 4b, § 74 Abs. 4a und 4b, § 91 Abs. 4a und 4b GehG sowie § 73 Abs. 3a und 3b VBG:

Die Opting-Out-Regelung für Bedienstete mit Entgeltbestandteilen, mit denen sämtliche Mehrleistungen als abgegolten gelten, wird bis 31. Dezember 2014 verlängert. Die 40-Stunden-Obergrenze für die Anordnung von Mehrdienstleistungen bzw. für die Pauschalierung von Überstunden bleibt aufrecht. Darüber hinausgehende Diensterbringung ist nicht als Überstunden abzugelten, sondern ausschließlich 1:1 in Freizeit auszugleichen.

Zu § 36b GehG:

Zitatbereinigung.

Zu § 40 Abs. 4 GehG und § 77 Abs. 4 VBG:

Wenn das Erfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung gemäß Anlage 1 Z 1.12 oder Z 1.12a BDG 1979 erst nach der Überstellung in die Verwendungsgruppe A 1 vorliegt, hat eine Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung zu erfolgen bei der der Überstellungsabzug gemäß § 40 Abs. 3 nicht mehr zum Tragen kommt. Ob zuerst der Aufstiegskurs absolviert oder ein Bachelorgrad erworben wird hat dadurch keine Auswirkung auf die letztlich erreichte besoldungsrechtliche Stellung.

Zu § 59b Abs. 1a GehG und § 44b Abs. 1a VBG:

Die anlässlich der mit 1. September 2012 wirksam gewordenen Überführung der Neuen Mittelschule in das Regelschulwesen erfolgte Anpassung der Bestimmungen über die Abgeltung des differenzierten Unterrichtes in den Gegenständen Deutsch, Mathematik und lebende Fremdsprache bedarf insofern einer Klarstellung, dass diese Zulage nur dann gebühren soll, wenn der Unterricht in einer oder mehreren Klassen oder in mehreren Gegenständen überwiegend erteilt wird. Bei den in der Stundentafel des von der Bundesministerin oder vom Bundesminister verordneten Lehrplans mit vier oder fünf Wochenstunden vorgesehenen Gegenständen bedarf es hierfür einer Verwendung in einer Klasse mit mindestens drei Stunden, bei den im Gegenstand Lebende Fremdsprache in der dritten und vierten Klasse vorgesehenen drei Wochenstunden einer Verwendung mit zwei Stunden. Für die zur Unterrichtung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Neuen Mittelschulen eingesetzten Lehrkräfte wird durch eine gesonderte Bestimmung auf deren besondere Verwendungen Rücksicht genommen.

Zu § 60b GehG:

§ 60b GehG enthält für den die Leiterin bzw. den Leiter vertretende teilbetraute Leiterin bzw. den vertretenden teilbetrauten Leiter eine nach den Grundsätzen des § 12f GehG ausgerichtete Abgeltung für die Vertretung der Leiterin bzw. des Leiters (siehe auch Erläuterungen zu § 213 Abs. 9, § 213a und § 226 Abs. 2 BDG 1979).

Zu § 63b GehG:

Durch § 63b Abs. 1 bis 3 sollen aus systematischen Gründen die bisher für die Betreuung der fachwissenschaftlichen Arbeit sowie der Diplomarbeit an berufsbildenden höheren Schulen im Prüfungstaxengesetz Schulen – Pädagogische Hochschulen vorgesehenen Vergütungen durch eine Abgeltung im Gehaltsgesetz ersetzt werden.

Zu Abs. 1:

Die von allen Reifeprüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten zu erstellende vorwissenschaftliche Arbeit zu einer dem Bildungsziel der AHS entsprechenden Themenstellung ist ein wesentliches Element („1. Säule“) der neuen teilstandardisierten kompetenzbasierten Reifeprüfung; die Festlegung des Themas für diese als selbstständige Arbeit außerhalb der Unterrichtszeit zu bearbeitende und anzufertigende schriftliche Arbeit erfolgt in der vorletzten Schulstufe. Im Rahmen der teilstandardisierten kompetenzbasierten Reife- und Diplomprüfung an BHS und höheren Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung wird die Hauptprüfung künftig jedenfalls eine Diplomarbeit (Bearbeitung eines Themas, das dem Bildungsziel der jeweiligen Schulart, Form, oder Fachrichtung zu entsprechen hat) umfassen; die Festlegung des Themas für diese als selbstständige Arbeit außerhalb der Unterrichtszeit zu bearbeitende und anzufertigende schriftliche Arbeit erfolgt zu Beginn der letzten Schulstufe. In der letzten Schulstufe hat eine kontinuierliche Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit bzw. der Diplomarbeit durch eine Lehrperson, die über die erforderliche berufliche oder außerberufliche (informelle) Sach- und Fachkompetenz verfügt, zu erfolgen. Diese Betreuung ist unter Beobachtung des Arbeitsfortschritts der Reifeprüfungskandidatin und Reifeprüfungskandidaten vorzunehmen und umfasst die Bereiche Aufbau der Arbeit, Arbeitsmethodik, Selbstorganisation, Zeitplan, Struktur und Schwerpunktsetzung der Arbeit, organisatorische Belange sowie die Anforderungen im Hinblick auf die Präsentation und Diskussion, wobei die Selbstständigkeit der Leistungen nicht beeinträchtigt werden darf. Die Abgeltung für die betreuende Lehrperson soll aus systematischen Gründen vom Prüfungstaxengesetz in das

Besoldungsrecht transferiert werden, wobei sich die Höhe der Abgeltung an den bisher im Prüfungstaxengesetz Schulen – Pädagogische Hochschulen für die Diplomarbeitsbetreuung vorgesehenen Beträge orientiert.

Zu Abs. 2:

Durch Abs. 2 wird in Anknüpfung an eine im Prüfungstaxengesetz in § 3 Abs. 3 und 4 für die Abgeltung der Fachbereichsarbeit und Diplomarbeit bereits vorgesehene entsprechende Regelung die Abgeltung bei der Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit bzw. Diplomarbeit im Falle eines Wechsel bei der Betreuung dieser schriftlichen Arbeit wahrnehmenden Lehrperson getroffen. Bei einem Wechsel der Betreuungsperson (zB. aufgrund einer Versetzung in den Ruhestand, längerem Krankenstand etc) soll der für die Betreuung der schriftlichen Arbeit vorgesehene Gesamtbetrag den betreffenden Lehrkräften anteilig nach der Betreuungszeit gebühren, für die sie während der Zeit von September bis April des abschließenden Schuljahres zur Betreuerin bzw. zum Betreuer bestellt waren. Für jeden Betreuungsmonat gebührt demgemäß 1/8 des Gesamtbetrages, erfolgt der Wechsel nicht zum Monatsersten, sondern während eines Monats ist das für den betreffenden Monat gebührende Achtel des Gesamtbetrages anteilig auf die beiden betroffenen Lehrkräfte aufzuteilen. Für den Fall des Abbruchs der schriftlichen Arbeit durch die Schülerin bzw. den Schüler (zB wegen Beendigung des Schulbesuches) gebührt die Abgeltung der Betreuung bis zum Zeitpunkt des Abbruchs der Arbeit.

Zu Abs. 3:

Die Verkürzung der Zeitspanne zwischen Klausurprüfung und mündlicher Prüfung und die geänderten Modalitäten für die Aufgabenstellung der mündlichen Prüfung (Kundmachung von Themenbereichen für jedes Prüfungsgebiet bis Ende November der letzten Schulstufe) im Rahmen der teilzentralen kompetenzbasierten Reifeprüfung bzw. Reife- und Diplomprüfung erfordern eine inhaltliche und umfangmäßige Anpassung der Vorbereitungsaktivitäten (Arbeitsgruppen), die in der unterrichtsfreien Zeit vor der mündlichen Prüfung vorgesehen werden können. Die Arbeitsgruppen dienen der Behandlung prüfungsrelevanter Kompetenzanforderungen, der Analyse von Prüfungssituationen und der Vermittlung lerntechnischer Hinweise. § 63b Abs. 2 enthält eine auf die neuen Rahmenbedingungen abgestimmte Abgeltungsregelung für Lehrpersonen, die mit der Abhaltung von Unterrichtseinheiten im Rahmen solcher Arbeitsgruppen betraut sind. Arbeitsgruppen sind bezogen auf das Prüfungsgebiet (das mehrere Unterrichtsgegenstände umfassen kann) zu bilden; die Berechnungsanordnung bezüglich der Anzahl der Arbeitsgruppen pro Prüfungsgebiet stellt sicher, dass eine Gruppengröße von 20 nicht überschritten wird. Die Arbeitsgruppen dürfen nach den pädagogischen Erfordernissen im Umfang von bis zu vier Unterrichtseinheiten geführt werden.

Zu Abs. 4 bis 8:

Die bisher im § 63b enthaltenen Abgeltungsregelungen für die Vorbereitung von Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten auf die mündliche Prüfung im Rahmen einer abschließenden Prüfung sollen in den Abs. 3 bis 7 inhaltlich unverändert, jedoch terminologisch angepasst und im Anwendungsbereich eingeschränkt auf die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung im Rahmen jener abschließenden Prüfungen (im Dauerrecht) beibehalten werden, die nicht als teilzentrale kompetenzbasierte Reifeprüfung bzw. Reife- und Diplomprüfung stattfinden: Es sind dies die Reifeprüfung an Schulen für Berufstätige, die Reife- und Diplomprüfung an Schulen für Berufstätige, die Diplomprüfung an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik – Kolleg, die Diplomprüfung an der Bildungsanstalt für Sozialpädagogik – Kolleg und die Abschlussprüfungen an den berufsbildenden mittleren Schulen. Die übergangsweise Anwendung des Altrechts auf Reifeprüfungen und Reife- und Diplomprüfungen an Schulen, die zwar dem Grunde nach auf das neue Modell der teilzentralen kompetenzbasierten Reifeprüfung bzw. der teilzentralen kompetenzbasierten Reife- und Diplomprüfung umgestellt werden, bei denen die Neuregelung aber in den Schuljahren 2013/2014 oder 2014/2015 noch nicht zum Tragen kommt, ergibt sich aus § 116a Abs. 3 und 4 GehG.

Zu § 113h GehG:

Im Hinblick auf die stattfindende Zusammenlegung der neun Sicherheitsdirektionen und Landespolizeikommanden sowie die Bundespolizeidirektionen auf nunmehr neun Landespolizeidirektionen im Bereich des Bundesministeriums für Inneres ist es erforderlich, im Rahmen der Umstrukturierung die besoldungsrechtliche Stellung der davon betroffenen Beamtinnen und Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes (ausschließlich aus dem Bereich der Sicherheitsverwaltung) und der Beamtinnen und Beamten des Exekutivdienstes abzusichern. Um die Abgrenzung zu allfälligen späteren Organisationsmaßnahmen im Bereich des Bundesministeriums für Inneres zu erreichen, wird in Abs. 5 auf den Zeitraum bis zum 30. Juni 2013 abgestellt. Nur Versetzungen und Verwendungsänderungen, die innerhalb dieses Zeitraumes erfolgen, sind von § 113h erfasst.

Die Zahl der Beamtinnen und Beamten, die nach Ablauf des § 113e noch Ansprüche gemäß § 113h haben, wird überschaubar sein, da das Bundesministerium für Inneres durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen wird, dass die betroffenen Beamtinnen und Beamten so schnell wie möglich wieder auf Arbeitsplätzen verwendet werden, die ihrer besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen. Es ist daher davon auszugehen, dass im vierten Jahr nach der Zusammenlegung noch ca. 80 Beamtinnen und Beamte eine Ergänzungszulage oder einen Differenzausgleich nach § 113h beziehen. Gegenüber der geltenden Regelung (§ 113e) ergeben sich daher Mehrkosten in der Höhe von maximal. 90.000 € pro Jahr.

Zu § 115 GehG:

Redaktionelle Berichtigung. Im Zuge der Streichung des § 114a mit BGBl. I Nr. 53/2007 ist versehentlich die Überschrift des Unterabschnittes B mit entfallen.

Zu § 116e GehG:

§ 116e sieht für das durch § 82c Schulunterrichtsgesetz durch BGBl. I Nr. 73/2012 für die allgemein bildenden höheren Schulen mit Wirksamkeit ab dem Schuljahr 2013/14 im Rahmen des Optionenmodells „Neue Reifeprüfung“ bzw. für die berufsbildenden höheren Schulen ab dem Schuljahr 2014/15 im Rahmen des Optionenmodells „Neue Reife- und Diplomprüfung“ an einzelnen Schulen vorgezogenen neuen teilzentralen Reifeprüfungen bzw. Reife- und Diplomprüfungen eine entsprechende Abgeltung der Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeiten an den allgemein bildenden höheren Schulen bzw. der vorwissenschaftlichen Diplomarbeiten an den berufsbildenden höheren Schulen Prüfungen vor. Zugleich soll den im Rahmen der neuen Bestimmungen über die mündliche Reifeprüfung bzw. Reife- und Diplomprüfung geltenden neuen Bedingungen im Rahmen der geführten Vorbereitungsgruppen auf die mündliche Reifeprüfung bzw. Reife- und Diplomprüfung (kürzerer Zeitraum zwischen schriftlicher und mündlicher Reifeprüfung und den einheitlich für die jeweilige Schule zu erstellenden Aufgabenstellungen für die mündlichen Prüfungen durch eine Anpassung der abzuhaltenden Vorbereitungsstunden an den für die Vorbereitung der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten zur Verfügung stehenden kürzeren Zeitraum Rechnung getragen werden.

Zu § 3 Abs. 4 bis 6 VBG, § 6 Abs. 5 LDG 1984 und § 6 Abs. 5 LLDG 1985:

§ 9a Abs. 2 Strafregistergesetz 1968 legt fest, dass den Dienstbehörden „nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Regelungen ... im Zusammenhang mit der Anstellung von Personen an Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern“ aus dem Strafregister zu erteilen sind. Eine solche – eine Ermächtigungsnorm im Sinne des § 1 Abs. 2 Datenschutzgesetz 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, darstellende – besondere gesetzliche Regelung hat gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, jene Voraussetzungen zu bezeichnen, unter welchen die Ermittlung bzw. die Verwendung der Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist. Auch § 8 Abs. 4 Z 1 DSGVO 2000 verlangt, dass die Verwendung von strafrechtsbezogenen Daten nur dann nicht gegen schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen des Betroffenen verstößt, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung oder Verpflichtung zur Verwendung solcher Daten besteht.

Um (einschlägig) vorbestrafte Personen hinkünftig im Zuge einer Neuaufnahme möglichst frühzeitig aus dem Verfahren ausscheiden zu können, soll eine entsprechende Ermächtigung (und Verpflichtung) der Personalstellen und Dienstbehörden zur Einholung von Auskünften aus dem Strafregister für den Fall einer Neuaufnahme vorgesehen werden.

Dabei ist unabhängig von der geplanten Verwendung eine allgemeine Auskunft nach § 9 Strafregistergesetz 1968 einzuholen. Soll die Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen (darunter fallen jedenfalls Schulen oder Jugendstrafanstalten, aber auch Organisationseinheiten, innerhalb derer Lehrlinge ausgebildet werden) erfolgen, hat die Personalstelle oder Dienstbehörde zusätzlich eine Auskunft gemäß § 9a Strafregistergesetz (Sonderauskünfte zu Sexualstraftätern) einzuholen.

In beiden Fällen jedoch ist die Auskunft jedenfalls vor der Begründung eines Dienstverhältnisses einzuholen.

Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nach § 1 Abs. 2 DSGVO 2000 sind derartige Strafregisterauskünfte zu löschen, sobald sie zur Erfüllung des Zwecks nicht mehr benötigt werden. Da die Strafregisterauskunft nur als Voraussetzung für die Aufnahme in das Dienstverhältnis benötigt wird, ist sie nach Prüfung von der Dienstbehörde zu löschen und darf auch nicht weiter im Personalakt abgelegt werden. Um eine einheitliche Vorgehensweise aller Dienstbehörden und Personalstellen in diesem Bereich sicher zu stellen, erklärt § 3 Abs. 6 VBG die Regelung für alle Neuaufnahmen im Bund, unabhängig von der Rechtsform des Dienstverhältnisses, für anwendbar.

Zu § 24 Abs. 1 und 7 VBG:

Nach der bisherigen Rechtslage haben Vertragsbedienstete keinen Anspruch auf Fortzahlung des Monatsentgelts nach § 24 Abs. 1 VBG, wenn sie früher als 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind. Auch die Fortzahlung im Falle einer Dienstverhinderung durch andere wichtige, die Person betreffende Gründe gemäß § 24 Abs. 7 VBG in der bisherigen Fassung setzt eine mindestens einmonatige Dienstleistung voraus.

Vergleichbare Wartezeiten kennt das Beamtinnenrecht nicht. Im Bereich des allgemeinen Arbeitsrechts wurden entsprechende Regelungen im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch und im Entgeltfortzahlungsgesetz bereits durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, BGBl. I Nr. 44, im Hinblick auf eine Angleichung an das Recht der Angestellten aufgegeben. Im Sinne einer Harmonisierung entfallen nunmehr auch im VBG sowohl die 14-tägige als auch die einmonatige Wartezeit. Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt jedoch wie bei der Dienstverhinderung durch Unfall, dass der Dienst angetreten wurde.

Da sich mehr Frauen als Männer in einem vertraglichen Dienstverhältnis befinden und Frauen öfter einen unterbrochenen Berufsverlauf aufweisen, betrifft diese Maßnahme tendenziell mehr Frauen als Männer.

Zu § 27a und § 27c VBG:

Siehe die Erläuterungen zu §§ 65 und 66 BDG 1979.

Zu § 29 Abs. 7, § 48e Abs. 4 und § 48n Abs. 1 VBG:

Es erfolgen im Zusammenhang mit der Änderung des § 27a VBG notwendige Zitat Anpassungen.

Zu § 29g Abs. 7 VBG:

Zitatberichtigung.

Zu § 46 Abs. 2 VBG:

Vgl. die Ausführungen zu den Änderungen in § 24 Abs. 1 und 7 VBG.

Zu Abschnitt IIb VBG:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 78a Abs. 8 und 9 VBG:

Die Bundespensionskasse fungiert gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Gründung einer Bundespensionskasse AG als betriebliche Pensionskasse auch für vom Bund ausgegliederte Gesellschaften, sowie für Stiftungen, Fonds und Anstalten im Bereich des Bundes. Diese werden nachstehend unter dem Begriff „ausgegliederte Rechtsträger“ zusammengefasst.

Je nach Ausgliederungszeitpunkt findet sich im Bereich der ausgegliederten Rechtsträger eine mannigfaltige Rechtssituation für die Bediensteten bezüglich ihrer Pensionskassenvorsorge. Die am häufigsten anzutreffende Situation ist die Weitergeltung des Kollektivvertrages für Bundesbedienstete. Dies jedoch versteinert wie er zum Zeitpunkt der Ausgliederung vorgefunden wurde. Mittlerweile veraltete bzw. überholte Fassungen des Kollektivvertrages für Bundesbedienstete gelten daher zwangsläufig versteinert weiter; sie können nach der derzeit geltenden Gesetzeslage de facto kaum mehr modernisiert werden, auch nicht im Einvernehmen der zuständigen Sozialpartner.

Durch die vorliegende Regelung wird vergleichbaren ausgegliederten Rechtsträgern auf nachhaltiger Basis eine gleichartige Pensionskassenvorsorge ermöglicht, sofern die zuständigen betrieblichen bzw. überbetrieblichen Sozialpartner das wünschen.

Dadurch entsteht eine Reduktion des Verwaltungsaufwandes in der Bundespensionskasse und in den ausgegliederten Gesellschaften und es wird langfristig eine zeitgemäße Vorsorge für die Bediensteten möglich. Auch ist für jene ausgegliederten Rechtsträger, die sich am Verein beteiligen, die Möglichkeit der einheitlichen Verhandlungsposition der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gegeben, wodurch gleichartige Regelungen wesentlich erleichtert werden. Durch die Bezugnahme in Abs. 8 auf die Grundlage des § 1 Abs. 3 Z 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Gründung einer Bundespensionskasse AG ist klargestellt, dass die in derartigen Kollektivverträgen vereinbarten Pensionskassenregelungen im Wege der Bundespensionskasse umgesetzt werden müssen. Die gesetzliche Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 9 wird nur für den Abschluss von Kollektivverträgen nach Abs. 8 eingeräumt, allfällige ansonsten ausgegliederte Rechtsträger betreffende Kollektivvertragsfähigkeiten werden dadurch nicht berührt. Durch die vorliegende Regelung ist sichergestellt, dass bei konsensualen Abänderungen von bestehenden Kollektivverträgen durch solche gemäß Abs. 8 kein Wechsel des Abschlusspartners auf Arbeitnehmerseite erfolgt. Deshalb findet § 3 Abs. 1b Z 1 BPG, der bei Wegfall des Kollektivvertrages eine Weitergeltung als einzelvertragliche Vereinbarung vorsehen würde, keine Anwendung.

Ausgegliederte Rechtsträger, die sich zu einer Teilnahme am Pensionskassenkollektivvertrag auf Basis des § 78a Abs. 8 VBG entscheiden, treten dem Verein bei. Ein Beitritt zu diesem bei der Bundespensionskasse eingerichteten „Pensionskassensystem des Bundes“ einschließlich des Beitritts zum entsprechenden Pensionskassenvertrag mit der Bundespensionskasse kann ausschließlich über den in den Abs. 8 und 9 gesetzlich vorgesehenen Weg erfolgen. Nur unter dieser Voraussetzung wird nämlich die angestrebte Einheitlichkeit des Systems dauerhaft ermöglicht.

Durch die gesetzlich erforderliche Beteiligung des Bundes an der Vereinsgründung als einer der Gründer wird sichergestellt, dass die Vereinsstatuten den Anforderungen der gemeinsamen Pensionskassenversorgung entsprechen. Die Vereinheitlichungsfunktion soll dadurch noch weiter verstärkt werden, dass die Parteien des Pensionskassenkollektivvertrages nach § 78a Abs. 8 VBG diesem grundsätzlich absolut zwingende Wirkung im Sinne des § 3 Abs. 1 zweiter Satz ArbVG zuerkennen. Andererseits können die Kollektivvertragsparteien dem Kollektivvertrag aber auch dispositive Wirkung speziell für den Fall zuerkennen, dass ein ausgegliederter Rechtsträger aus dem Verein austritt.

Ein Kollektivvertrag gemäß Abs. 8 kann eine Bestimmung enthalten wonach dieser in dem Fall, dass in einem ausgegliederten Rechtsträger eine auf Betriebsvereinbarung beruhende Pensionskassenzusage besteht, nur dann wirksam werden soll, wenn eine Betriebsvereinbarung aufgrund des Betriebsvereinbarungstatbestandes gemäß § 97 Abs. 1 Z 18a ArbVG abgeschlossen wird, die einen solchen Wechsel von der Betriebsvereinbarung zum Kollektivvertrag vorsieht.

Zu § 66 Abs. 8 Z 1 und § 105 RStDG:

Anpassung an den Entfall der Disziplinarstrafe der Hemmung der Vorrückung.

Zu § 72b RStDG:

Zitatanpassung anlässlich der Änderung des § 72 RStDG.

Zu § 75e Abs. 1, § 76a Abs. 1, § 76b Abs. 1, § 76d Abs. 1 und 2 RStDG, § 23 Abs. 11 Z 1 MSchG und § 10 Abs. 13 Z 1 VKG:

Für Richterinnen und Richter ist derzeit in den Fällen, in denen auf eine Herabsetzung der Auslastung ein Rechtsanspruch besteht (z.B. Pflege und Betreuung naher Angehöriger oder zur Betreuung eines Kindes bis zu dessen Schulpflicht) nur eine Herabsetzung der Auslastung auf genau fünfzig Prozent möglich. Mit der vorliegenden Änderung sollen die Richterinnen und Richter den übrigen Bediensteten insoweit gleichgestellt werden, als nun auch eine Herabsetzung um weniger als die Hälfte ermöglicht wird.

Zu den §§ 83, 87, 87a, 88, 89, 89a, 91, 92, 94 und 99 RStDG:

Für Beamtinnen und Beamte wurde die zeitliche Ruhestandsversetzung bereits mit dem BDG 1979 abgeschafft, für Richterinnen und Richter besteht sie dagegen weiterhin für die Fälle der Dienstunfähigkeit, des Verlusts bestimmter Ernennungsvoraussetzungen und der befristeten Mitgliedschaft in einem Unabhängigen Verwaltungssenat. Der letztere Fall wird durch die Einführung der Landesverwaltungsgerichtsbarkeit obsolet, die beiden anderen Fälle werden durch die Einführung einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit und die Möglichkeit der Reaktivierung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit bzw. nach Wiederauffindung der verlorenen Ernennungserfordernisse hinfällig.

Zu § 84, § 85 Abs. 3 und § 86 RStDG:

Aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 treten die Verwaltungsgerichte an die Stelle der Unabhängigen Verwaltungssenate.

Zu § 100 Abs. 1 Z 5 RStDG:

Im Hinblick auf die Einführung der Landesverwaltungsgerichtsbarkeit soll das Dienstverhältnis ab 2014 durch die Mitgliedschaft zu einem Landesverwaltungsgericht aufgelöst werden.

Zu § 112 Abs. 1 RStDG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens. Die Vorerhebungen und die Disziplinaruntersuchung sollen weiterhin von einer Disziplinarbeauftragten oder einem Disziplinarbeauftragten durchgeführt werden.

Zu § 112 Abs. 5 RStDG:

Grammatikalische Richtigstellung.

Zur Überschrift des 5. Teils, zu § 207, § 208 Abs. 1 und 2, § 209 und § 211 RStDG:

Anpassung an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, die die Einführung einer zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit vorsieht. Der Asylgerichtshof soll zum Bundesverwaltungsgericht werden, das Bundesfinanzgericht soll an die Stelle des unabhängigen

Finanzsenats treten. Die Richterinnen und Richter des Asylgerichtshofes werden gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 7 B-VG zu Richterinnen und Richtern des Verwaltungsgerichts des Bundes. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen im 5. Teil RStDG gelten somit für alle Richterinnen und Richter an den Verwaltungsgerichten des Bundes.

Zu § 207 Abs. 1 Z 3 bis 5 RStDG:

Art. 134 B-VG sieht vor, dass die Richterinnen und Richter am Verwaltungsgericht des Bundes das Studium der Rechtswissenschaften oder die rechts- und staatswissenschaftlichen Studien abgeschlossen haben müssen. Da dies auch bereits als Aufnahmeerfordernis in § 2 angeführt ist und in § 2a betreffend das Studium des österreichischen Rechts näher ausgeführt wird, kann in § 207 darauf verwiesen werden.

Betreffend die Richterinnen und Richter an Verwaltungsgerichten des Bundes für Finanzen sieht die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 die Voraussetzung des Abschlusses eines einschlägigen Studiums vor. Um die Vergleichbarkeit der Ausbildungen und die Anforderungen an die Tätigkeit als Richterin und Richter zu gewährleisten sieht § 207 Abs. 1 Z 5 vor, dass das einschlägige Studium zum Studium des österreichischen Rechts vergleichbar sein muss. Diese Vergleichbarkeit ist herzustellen einerseits über den in § 2a vorgesehenen Aufwand von zumindest 240 ECTS – Anrechnungspunkten bei einer Studiendauer von mindestens vier Jahren und andererseits über die in Abs. 3 vorgesehene wissenschaftliche Arbeit, die dem Nachweis der Fähigkeit zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten dient.

Zu § 209 Z 2 RStDG:

Vergleichbar zur entsprechenden Regelung in § 36 sollen in den beiden neuen Verwaltungsgerichten die jeweiligen Personalsenate aus sieben Mitgliedern bestehen und die Zahl der Ersatzmitglieder soll 15 betragen.

Zu § 209 Z 4 und 5 RStDG:

Zukünftig soll der Disziplinarsenat, der Personalsenat und der Dienstsенат direkt durch die Vollversammlung gewählt werden. Die Vollversammlung des Bundesverwaltungsgerichtes wählt diese Senate des Bundesverwaltungsgerichtes und die Vollversammlung des Bundesfinanzgerichtes wählt diese Senate des Bundesfinanzgerichtes. Die Bestimmungen des RStDG über die Besetzung und über das Verfahren kommen zur Anwendung. Gegen Entscheidungen des Disziplinarsenates, des Personalsenates und des Dienstsенates wie auch bei einer Anfechtung der Wahlen dieser Senate kann ein Rechtszug an den VwGH erhoben werden.

Um die Stellung der Verwaltungsgerichte als Gerichte in Disziplinarangelegenheiten deutlicher zum Ausdruck zu bringen, sollen die dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren hinkünftig nicht mehr durch die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt des Bundeskanzleramtes, sondern durch die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt des jeweiligen Verwaltungsgerichtes erfolgen. Die wechselseitige Gerichtszuständigkeit knüpft an das seit Jahrzehnten bewährte System des § 111 an, wonach das Disziplinargericht aus einem anderen Sprengel zuständig wird. Damit wird gewährleistet, dass der Entscheidungsprozess im Disziplinarverfahren enger an die Kriterien der Objektivität und Transparenz gebunden wird.

Im Rahmen der Justizverwaltungsangelegenheiten ist die oder der von der Präsidentin oder vom Präsidenten bestellte Disziplinaranwältin oder Disziplinaranwalt weisungsgebunden tätig.

Zu § 210 Abs. 1 RStDG:

Anpassung der Tabellenüberschrift an die ab 1.1.2014 erforderliche Darstellung im Personalplan.

Zu § 210 Abs. 2 bis 4 RStDG:

Anpassung der besoldungsrechtlichen Stellung der Präsidentinnen und Präsidenten sowie der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Gerichte. Einführung einer Dienstzulage für die neu geschaffene Funktion: Leiterin oder Leiter der Controllingstelle im Bundesverwaltungsgericht.

Zu § 49a LDG 1984:

Durch die gegenständliche Bestimmung soll Leiterinnen und Leitern von Pflichtschulen entsprechend der durch die Dienstrechts-Novelle 2011 für leitende Beamtinnen und Beamte im Bundesdienst eröffneten Teilzeitregelung bei begründeten Anlässen (insbesondere im Rahmen des anlässlich der Geburt eines Kindes vorgesehenen Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung) die Möglichkeit der Herabsetzung der Jahresnorm bzw. Unterrichtsverpflichtung eröffnet werden (siehe auch Erläuterungen zu §§ 213 Abs. 9, 213a und 226 Abs. 2 BDG 1979).

Zu § 106a LDG 1984:

§ 106a enthält für Landeslehrpersonen die dem § 60b GehG entsprechende Regelung (siehe auch Erläuterungen zu §§ 213 Abs. 9, 213a und 226 Abs. 2 BDG 1979).

Zu § 54 Abs. 3 LLDG:

Die gegenständliche Bestimmung, zu deren Entstehungsgeschichte auf die Erläuterungen zur RV zum BudgetbegleitG 2009 (113 d.B. zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, XXIV. GP) verwiesen wird, wurde mit BGBl. I Nr. 52/2009 vorerst für drei Jahre in Kraft gesetzt und ist mit 31. August 2012 außer Kraft getreten. Da sich die Bestimmung bewährt hat und sich an der ursprünglichen Intention nichts geändert hat, soll diese zwecks einer weiteren Evaluierung vorerst für weitere drei Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Die Maßnahme ist im Rahmen der zu genehmigenden Stellenpläne zu bedecken. Für die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahme ist daher kein Mehrverbrauch an Ressourcen zu erwarten.

Zu § 119g LLDG:

Anpassung der taxativ aufgezählten Dienstnehmerschutzbestimmungen.

Zu § 3 Abs. 8 und 9 BLVG:

Das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz sieht innerhalb der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Sozialpädagogik für die Höhe der für die Abteilungsvorständinnen und Abteilungsvorstände geltenden Lehrverpflichtung eine sachlich nicht mehr begründete Differenzierung vor. Es soll daher die für Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik geltende Regelung auch für den Bereich der Bildungsanstalten und Institute für Sozialpädagogik gleichermaßen gelten.

Zu § 3 Abs. 11 BLVG:

§ 3 Abs. 11 enthält die Verminderung der Freistellung der Leiterin bzw. des Leiters um das der Herabsetzung ihrer bzw. seiner Dienstverpflichtung entsprechende Ausmaß und die Übertragung dieser Zeitressourcen auf die ihre bzw. seine Vertretung wahrnehmende Lehrperson (siehe auch Erläuterungen zu §§ 213 Abs. 9, 213a und 226 Abs. 2 BDG 1979).

Zum Inhaltsverzeichnis des B-GIBG:

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses ist auf Grund der ausdrücklichen Erwähnung der Kriterien für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Gesetz sowie der Aufnahme der gesetzlichen Verankerung des Dialoges mit Nichtregierungsorganisationen erforderlich.

Zu § 4 und § 5 Z 3 B-GIBG:

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind derzeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, verboten. Durch dies neue Formulierung wird deutlich klargestellt, dass etwa das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in den vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen in der Arbeitswelt nicht zu Benachteiligungen führen darf. Durch die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes im § 5 Z 3 B-GIBG auf die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner soll klargestellt werden, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind.

Zu § 19b B-GIBG:

Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie) verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden.

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

Die gegenständlichen Änderungen betreffen die Neuregelung der Fristen für die gerichtliche und dienstbehördliche Geltendmachung von Ansprüchen infolge Belästigung. Erfahrungen in der Praxis belegen, dass viele Personen im Falle einer Belästigung, auch wenn es sich nicht um eine sexuelle Belästigung handelt, das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung analog der sexuellen Belästigung auf drei Jahre vorgesehen werden soll.

Zum Entfall des § 20 Abs. 1 letzter Satz und zu § 20 Abs. 1a B-GIBG:

In dem die Geltendmachung von Ansprüchen regelnden § 20 B-GIBG fehlt die dezidierte Anführung, dass Ansprüche auf Grund der Nichtgewährung freiwilliger Sozialleistungen, der Nichteinbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und der Nichtgewährung gleicher Arbeitsbedingungen (§ 17b, § 17c und § 18b B-GIBG) von vertraglichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gerichtlich und von Beamtinnen und Beamten bei der zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen sind. Mit den gegenständlichen Änderungen soll dies klargestellt werden sowie des Weiteren, dass Ansprüche von vertraglich Bediensteten wegen Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgeltes (§ 17a B-GIBG) gerichtlich geltend zu machen sind. Der Entfall des § 20 Abs. 1 letzter Satz B-GIBG und die Aufnahme der bisher darin enthaltenen Regelung in den neuen Abs. 1a erfolgte aus systematischen Gründen.

Zu § 20 Abs. 3 B-GIBG:

Entsprechend der bisherigen Rechtslage sind Ansprüche wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von Beamtinnen und Beamten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

Da eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 18a B-GIBG auch vorliegt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter eine höher besoldete Verwendung oder Funktion, um die sie oder er sich im Zuständigkeitsbereich einer anderen Dienstbehörde bewirbt, wegen einer bei dieser Behörde erfolgten Diskriminierung nicht erhält, soll der Schadenersatzanspruch auch bei dieser Dienstbehörde geltend zu machen sein.

Dies entspricht Zweck und Wesen des österreichischen Schadenersatzrechtes, wonach primär die Verursacherin oder der Verursacher für den Schaden aufzukommen hat..

Zu § 20d B-GIBG:

Nach dem geltenden Bundesministeriengesetz obliegen der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik, die Koordination in Angelegenheiten des Gender Mainstreaming, Angelegenheiten der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Angelegenheiten der Bundes-Gleichbehandlungskommission und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Bereits jetzt finden auf Einladung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und öffentlicher Dienst regelmäßig Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung statt. Dieser Dialog soll nunmehr im Gesetz verankert werden.

Zu § 23a Abs. 5 letzter Satz B-GIBG:

Klarstellung, dass ein Antrag an die Kommission wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses nur binnen 14 Tagen ab Kenntnis der Diskriminierung zulässig ist.

Zu § 24 Abs. 2a B-GIBG:

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthält derzeit keine Regelung über die (Nicht)Öffentlichkeit der Sitzungen der Senate. De facto erfolgen die Sitzungen der Senate in Anwesenheit der Antragstellerin oder des Antragstellers und der Antragsgegnerin oder des Antragsgegners sowie gegebenenfalls deren Vertreterinnen oder Vertreter (Parteienöffentlichkeit). Vorgesehen ist die Beiziehung von Fachleuten mit beratender Stimme durch die oder den Senatsvorsitzenden und einer Person einer Interessensvertretung oder Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson auf Antrag der Antragstellerin oder des Antragstellers.

Durch die Neuregelung soll klargestellt werden, dass die Sitzungen des Senates nicht öffentlich sind. Bildet Gegenstand des Verfahrens eine behauptete (sexuelle) Belästigung, so soll die oder der Senatsvorsitzende eine gesondert Befragung der Antragstellerin oder des Antragstellers und der

Antragsgegnerin oder des Antragsgegners anordnen können. Bei Verfahren vermuteter (sexueller) Belästigung ist nämlich regelmäßig davon auszugehen, dass eine Konfrontation von zu befragenden Personen diesen nicht zumutbar bzw. dem Verfahren abträglich ist.

Zu § 1b PG 1965:

Zitatanpassung aufgrund des Entfalls der §§ 50 und 51.

Zu § 5 Abs. 7 PG 1965, § 5b Abs. 10 und § 5 Abs. 6 BB-PG:

In der gesetzlichen Pensionsversicherung (§ 6 APG) ist der Abschlag bei Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen für ab 1955 geborene Versicherte bei Pensionsantritt bis Ende 2015 mit maximal 11% (bisher 15%) der Leistung gedeckelt, wenn die oder Versicherte bereits mindestens 120 Schwerarbeitsmonate geleistet haben. Diese Berücksichtigung von Schwerarbeitszeiten wird für Beamtinnen und Beamte, die wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, übernommen. Der maximale Abschlag bei einer Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit beträgt somit bei Vorliegen der erforderlichen Anzahl von Schwerarbeitsmonaten 13,2 Prozentpunkte, was der Reduktion von 15 auf 11% entspricht.

Zu den §§ 50 und 51 PG 1965:

Für diese Regelungen besteht keine Notwendigkeit. Disziplinar entlassene Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes können wie jene des Dienststandes ohne weiteres sozialversicherungsrechtlich in die gesetzliche Sozial- und Arbeitslosenversicherung überwiesen werden. Ihre Angehörigen und Hinterbliebenen erwerben Anwartschaften im Rahmen dieser Systeme.

Zu § 73 Abs. 5 PG 1965:

Zitatanpassung aufgrund des Entfalls der §§ 50 und 51.

Zu § 100 Abs. 5 PG 1965 sowie § 1 Abs. 12 und § 67 Abs. 4 BB-PG:

Die Bestimmung über die Gleichstellung von Pensionierungsarten nach dem BDG 1979 mit solchen nach dem ASVG/APG bei der Pensionsbemessung von ab 1. Jänner 2005 ernannten Beamtinnen und Beamten wird auf die Berechnung des Neuasts (APG-Pension) im Rahmen der Parallelrechnung ausgedehnt.

Zu § 105a Abs. 2 PG 1965, § 21d Abs. 2 BThPG und § 72 Abs. 2 BB-PG:

Anpassung einer Aufwertungsbestimmung an das APG sowie Beseitigung einer aus dem ASVG übernommenen, aber im Pensionsrecht der Beamtinnen und Beamten irrelevanten Berechnungsbestimmung betreffend den Kinderzurechnungsbetrag.

Zu den §§ 5 Abs. 2a und 20 Abs. 1a AusG:

Da der Bund vor neuen, großen Herausforderungen steht, ist es wesentlich über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verfügen, die Wissen und Know How über die eigene Dienststelle hinausgehend erworben haben. Zudem soll ein weiterer Schritt in Richtung Steigerung der internen Mobilität der Bundesbediensteten gesetzt werden. Aus den genannten Gründen ist es wünschenswert, dass Bewerberinnen und Bewerber über eine bestimmte zeitliche Verwendungserfahrung außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) wirksam werden soll, verfügen (z.B. andere Dienststelle, Dienststelle in einem anderen Ressort oder in einer anderen Gebietskörperschaft, Einrichtung der Europäischen Gemeinschaften oder einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung oder im Bereich der Wirtschaft).

Zu § 5 Abs. 4 und 8 AusG, dem Entfall des § 5 Abs. 7 AusG sowie zu § 203c und § 207c BDG 1979 sowie § 30 Abs. 3 und § 178 Abs. 3 RStDG:

Die in den §§ 2 bis 4 genannten Funktionen und Arbeitsplätze sind künftig auf der beim Bundeskanzleramt eingerichteten Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ authentisch auszuschreiben. Diese Website macht das Stellenangebot zugänglich.

Hinzu tritt die ebenfalls verbindliche Veröffentlichung für die in den §§ 2 und 3 AusG genannten Funktionen sowie für die im § 4 Abs. 1 Z 1 umschriebenen und die diesen gemäß § 4 Abs. 2 gleichzuhaltenden Arbeitsplätze im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“. Daneben kann die erfolgte Ausschreibung fakultativ auf andere geeignete Weise verlautbart werden.

Analoge Regelungen sind für die Stellenausschreibung im Bereich der Unterrichtsverwaltung und Gerichtsbarkeit vorzusehen.

Im Zuge der Umsetzung von e-Government auch im Bereich der Stellenausschreibung steht allen ausschreibenden Dienststellen ein leistungsfähiges Veröffentlichungstool für Stellenausschreibungen zur Verfügung. Eine Veröffentlichung im Amtsblatt der Wiener Zeitung, einem traditionellen und den betroffenen Interessentinnen und Interessenten bekannten Publikationsmedium, ist schon bisher

vorgesehen und verursacht keinen Mehraufwand, insb. auch nicht in administrativer Hinsicht, da die bei der elektronischen Stellenausschreibung erzeugten Ausschreibungstexte automationsunterstützt der Wiener Zeitung übermittelt werden können.

Da auch die in § 4 Abs. 1 Z 2 genannten und diesen nach § 4 Abs. 2 gleichzuhaltenden Arbeitsplätze in der elektronischen Stellenausschreibung zu veröffentlichen sind, entfällt § 5 Abs. 7.

Die ausschreibende Stelle bestimmt nunmehr selbst den genauen Zeitpunkt der elektronischen Veröffentlichung, sodass eine datumsmäßige Bezeichnung des Endes der Bewerbungsfrist erfolgen kann.

Zu § 20 Abs. 1 und § 23 Abs. 1 AusG:

Da nunmehr die „Jobbörse des Bundes“ gemäß § 44a Abs. 1 Bundeshaushaltsgesetz 2013 im Wege von Vereinbarungen oder Verträgen von bestimmten nicht zum Bund gehörigen Organen des öffentlichen Bereiches genutzt werden können soll (zB Länder), ist eine gebietskörperschaftübergreifende Neubezeichnung erforderlich. Eine Änderung des Namens ist im AusG nachzuvollziehen.

Zu § 22a MSchG:

In § 13d GehG werden für Beamtinnen, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatten, auch die Ansprüche während eines individuellen Beschäftigungsverbotes gemäß § 3 Abs. 3 MSchG (einer „vorzeitigen Schutzfrist“) geregelt. § 14 Abs. 2 MSchG normiert ebenfalls welche Ansprüche während des individuellen Beschäftigungsverbotes zustehen. Wenngleich die im GehG enthaltene Regelung als speziellere und spätere der allgemeineren im MSchG vorgeht, soll dies nunmehr ausdrücklich klargestellt werden. Für Vertragsbedienstete, die am 31. Dezember 2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatten, sind die Ansprüche während des individuellen Beschäftigungsverbotes nunmehr in § 24b VBG geregelt. Hinsichtlich des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 14 Abs. 2 MSchG ist allerdings zu beachten, dass dieser nicht für Zeiten besteht, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen wird (§ 14 Abs. 3 MSchG), er besteht folglich nur subsidiär. Wird kein Wochengeld bezogen, so wäre sowohl § 14 Abs. 2 MSchG als auch § 24b VBG vom Wortlaut anwendbar. Deshalb soll ausdrücklich geregelt werden, dass für die Zeit, während der Ansprüche nach § 24b VBG bestehen, die Regelung des § 14 Abs. 2 MSchG nicht zum Tragen kommt.

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

Beamtinnen und Beamte, deren Wochendienstzeit aufgrund von Bestimmungen des BDG 1979 herabgesetzt ist, dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. § 50c Abs. 3 BDG 1979) zu Dienstleistungen über die maßgebende Wochendienstzeit hinaus herangezogen werden. Die Bestimmungen des § 23 Abs. 10 MSchG bzw. § 10 Abs. 12 VKG sehen die gleichen Voraussetzungen für Beamtinnen bzw. Beamte vor, die eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG in Anspruch nehmen. Aufgrund der Regelung des § 20 VBG werden die entsprechenden Bestimmungen des BDG 1979 auch für Vertragsbedienstete für anwendbar erklärt. Vertragsbedienstete, die eine Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG in Anspruch nehmen, sind hievon jedoch nicht erfasst und es fehlt auch eine derartige Regelung im MSchG bzw. VKG. Für die Privatwirtschaft ist in § 19d Abs. 8 AZG vorgesehen, dass Teilzeitbeschäftigte nach MSchG bzw. VKG zu Mehrarbeit nicht verpflichtet werden dürfen. Somit besteht lediglich für Vertragsbedienstete, die eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG beanspruchen keine entsprechende Regelung. Diese erfolgt nunmehr durch Erweiterung des Anwendungsbereiches der im MSchG bzw. VKG bereits enthaltenen Bestimmung auf Vertragsbedienstete und Landesvertragslehrpersonen nach dem LVG und LLVG.

Zu § 23 Abs. 11 und 15 MSchG und § 10 Abs. 13 und 16 VKG:

Zitatanpassungen.

Zu § 23 Abs. 17 MSchG und § 10 Abs. 19 VKG:

Bis dato kann, wenn bei Beamtinnen und Beamten die Teilzeitbeschäftigung abgelehnt wird, bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung, statt der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch genommen werden. Was nach Rechtskraft geschieht ist im Gegensatz zu den für private Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Vertragsbedienstete geltenden Bestimmungen nicht geregelt. Diese können nämlich für den Fall, dass die Teilzeitbeschäftigung endgültig abgelehnt wird, Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen. Da die Regelungen für Beamtinnen bzw. Beamte und für Vertragsbedienstete bis zur Rechtskraft gleich geschaltet sind, soll nunmehr auch nach Rechtskraft eine dem Bereich der Vertragsbediensteten entsprechende Regelung für Beamtinnen und Beamte aufgenommen werden.

Zu § 9 Abs. 1 lit. p PVG:

Durch die betreffende Bestimmung wird die Mitwirkung der Organe der Personalvertretung bei der Erstellung von Entwicklungsplänen und dem Abschluss von Zielvereinbarungen im Rahmen des Qualitätsmanagements an Schulen im PVG verankert.

Zu den §§ 11 und 13 PVG:

Anpassung der Personalvertretungsstruktur an die durch das SNG 2012, BGBl. I 50/2012, geänderte Organisation. Die Personalvertretungsstruktur baut auf der bisherigen Struktur auf, orientiert sich aber nunmehr vorrangig an der organisatorischen Zugehörigkeit der oder des jeweiligen Bediensteten. Gleichzeitig erfolgt eine Bezeichnungsanpassung des Bundesasylamtes an die mit 1.1.2014 in Kraft tretenden Änderungen durch Art. 9 des Fremdenbehördenneustrukturierungsgesetz – FNG, BGBl. I 87/2012, betreffend das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl.

Zu § 14 Abs. 1 lit. e PVG:

Zitatberichtigung.

Zu § 21 Abs. 2 PVG:

Seit der Novelle der Strafprozessordnung mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2007 beginnt das Strafverfahren grundsätzlich, sobald Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft zur Aufklärung des Verdachtes einer Straftat gegen eine bekannte oder unbekannt Person ermitteln. Um Personalvertreterinnen und Personalvertreter vor willkürlichen Anzeigen zu schützen, soll das Ruhen des Mandates für den Fall eines strafgerichtlichen Verfahrens erst ab Zustellung der Anklageschrift oder des Strafantrages eintreten. Eine Anpassung, ab wann das Mandat ruhen soll, ist auch für den Fall „während der Dauer eines Disziplinarverfahrens“ beabsichtigt. Diesfalls soll das Mandat erst ab Zustellung eines Einleitungsbeschlusses ruhen, da es unverhältnismäßig erscheint, dass jede behauptete Dienstpflichtverletzung – eine Zustimmung des Ausschusses, dem die/der Personalvertreter angehört, zur dienstrechtlichen Verfolgung vorausgesetzt (§ 28 PVG) – zum Ruhen des Mandates führen kann. Ein Ruhen des Mandates erst ab Zustellung des Einleitungsbeschlusses würde weiters zu einer Reduktion des Verwaltungsaufwandes (zB Nominierung der Stellvertretung) führen.

Zu § 21 Abs. 3 lit. d PVG:

Die Aufzählung wird durch den Tatbestand der Übernahme in einen Planstellenbereich gemäß § 16 BMG, die nicht zugleich eine Ernennung darstellt, ergänzt.

Zu § 42e PVG:

Im Zuge der Umsetzung des Steirischen Regionalkonzeptes kommt es im Land Steiermark zur Zusammenlegung politischer Bezirke. Diese Bezirkszusammenlegungen haben auch die Zusammenführung der bisherigen Bezirkspolizeikommanden zur Folge. Die Kompetenzen der bisherigen Dienststellenausschüsse sollen im Sinne des SNG bis zum Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsperiode aufrechterhalten bleiben.

Des Weiteren wird, da diese Zusammenlegung von politischen Bezirken auch Auswirkungen auf die gewählten Personalvertretungsorgane im Pflichtschullehrer- und lehrerinnenbereich hat, die Möglichkeit geschaffen, auch in diesem Bereich die derzeit bestehenden Dienststellenausschüsse bis zur nächsten Wahl beizubehalten.

Zu § 42f PVG:

Im Hinblick auf den Aufbau des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl in Anpassung an die bisherige Struktur des Bundesasylamtes sollen die Kompetenzen der bisherigen Dienststellenausschüsse sowie des Fachausschusses für die entsprechende Nachfolgeeinheit bis zum Ablauf der gesetzlichen Tätigkeitsperiode aufrechterhalten bleiben.

Zu § 45 PVG:

Die Neuregelungen bezüglich Landespolizeidirektionen kommen im Hinblick auf die weiterhin aufrecht bleibende Übergangsbestimmung des § 42d erst bei der nächsten Funktionsperiode zum Tragen. Im Hinblick auf die gleiche Begrifflichkeit in §§ 11 und 13 kann § 42d unverändert bleiben. Das Inkrafttreten ergibt sich aus den mit 1. Jänner 2014 in Kraft tretenden Änderungen des Fremdenbehördenneustrukturierungsgesetz – FNG, BGBl. I 87/2012.

Zu § 2 Abs. 2 bis 3b, 6 und 7 bis 9 und § 10 DVG, § 2e Abs. 1 bis 1b VBG sowie zum Entfall des § 8a DVG:

Notwendige Anpassungen im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012.

In § 2 Abs. 2 DVG wird insbesondere klargestellt, dass es in Dienstrechtsangelegenheiten betreffend Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte nur mehr die zuständige Dienstbehörde gibt und ein administrativer Instanzenzug wegfällt.

Die Ermächtigung der Bundesministerinnen und Bundesminister, nachgeordnete Dienstbehörden einzurichten, bleibt jedoch in § 2 Abs. 3 DVG bzw. in § 2e Abs. 1 VBG weiterhin bestehen. Die Aufrechterhaltung der ursprünglichen Bezeichnungen „oberste“ und „nachgeordnete“ Dienstbehörde bringt dabei die – hinsichtlich des weiterhin bestehenden Aufsichts- und Weisungsrechts – Über- bzw. Unterordnung der einzelnen Dienstbehörde zum Ausdruck.

Darüber hinaus wird mit § 2 Abs. 3a DVG die gesetzliche Grundlage für eine Professionalisierung der Dienstbehördenstruktur des Bundes geschaffen: Bestimmte komplexe Materien müssen nicht mehr zwingend von jeder Dienstbehörde wahrgenommen werden, sondern können auf eine ressortintern im Sinne des Shared-Service-Gedankens gebündelt werden. Die Möglichkeit einer solchen Übertragung wird derzeit auf die in § 2 Abs. 3a DVG genannten Angelegenheiten aus dem Bereich des Pensionsrechts beschränkt. § 2 Abs. 6 letzter Satz DVG kann als obsolet entfallen.

Zu § 3 DVG:

Nach der Begriffsbestimmung des § 1 Abs. 1 DVG wird für das „öffentlich-rechtliche Dienst-, Ruhe- oder Versorgungsverhältnis“ im DVG der Begriff „Dienstverhältnis“ verwendet. Da in § 3 DVG vom „öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“ (also mit anderen Worten vom „öffentlich-rechtlichen öffentlich-rechtlichen Dienst-, Ruhe- oder Versorgungsverhältnis“) die Rede ist, wird diese Bestimmung redaktionell berichtigt.

Zu § 12 DVG:

Die Bestimmungen des DVG über die Berufung können im Hinblick auf die Einführung einer mehrstufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit entfallen.

Zu § 16 Abs. 4 AZHG:

Grammatikalische Richtigtstellung einer Novellierungsanordnung aus der Dienstrechts-Novelle 2011.

Zu § 6a (Übergangsbestimmungen) des Prüfungstaxengesetzes Schulen – Pädagogische Hochschulen:

§ 6a sieht für das durch § 82c Schulunterrichtsgesetz durch BGBl. I Nr. 73/2012 für die allgemein bildenden höheren Schulen mit Wirksamkeit ab dem Schuljahr 2013/14 im Rahmen des Optionenmodells „Neue Reifeprüfung“ bzw. für die berufsbildenden höheren Schulen ab dem Schuljahr 2014/15 im Rahmen des Optionenmodells „Neue Reife- und Diplomprüfung“ an einzelnen Schulen vorgezogenen neuen teilzentralen Reifeprüfungen bzw. Reife- und Diplomprüfungen sowie für die ab den Schuljahren 2014/15 bzw. 2015/16 in das Regelschulwesen übergeführten neuen teilzentralen Reifeprüfungen bzw. Reife- und Diplomprüfungen eine entsprechende Abgeltung dieser Prüfungen nach den neuen Vergütungsbestimmungen vor.

Zu Anlage I Abschnitte II, III und IV Z 1 des Prüfungstaxengesetzes Schulen – Pädagogische Hochschulen:

Anlage I Abschnitte II, III und IV Z 1 enthalten die Abgeltung der im Rahmen der neuen teilzentralen Reifeprüfung abzunehmenden Prüfungen. Soweit sich im Rahmen der teilzentralen Reifeprüfung bei der Durchführung der schriftlichen und mündlichen Prüfungen der Aufwand für die Prüferinnen und Prüfer nicht verändert, werden die bisherigen Vergütungen beibehalten. Der zentralen Vorgabe der Aufgabenstellung bei schriftlichen standardisierten Prüfungen und der die Arbeit der Prüferin bzw. des Prüfers erleichternden für die Beurteilung dieser Arbeiten vorgesehenen zentralen Vorgaben wird durch den mit 3,5 € je schriftlicher Prüfung vorgesehenen niedrigeren Betrag Rechnung getragen. Für nicht standardisierte schriftliche Prüfungen bleibt die hierfür vorgesehene bisherige Abgeltung im Ausmaß von 6,3 € unberührt. Für die neu eingeführte mündliche (standardisierte bzw. nicht standardisierte) Kompensationsprüfung soll einheitlich der für mündliche Prüfungen vorgesehene Vergütungssatz von 3,5 € gelten.

Soweit für die Abnahme der mündlichen Prüfung eine zweite Prüferin oder ein zweiter Prüfer zu bestellen ist, ist die vorgesehene Prüfungsgebühr gemäß § 3 Abs. 1 zweiter Satz des Prüfungstaxengesetzes Schulen – Pädagogische Hochschulen zwischen beiden Prüferinnen bzw. Prüfern zu teilen.

Von dieser Teilungsregelung für die vorgesehene Prüfungsgebühr zwischen den gleichermaßen die Prüfung abnehmenden Prüferinnen und Prüfern wird für die Person der Beisitzerin bzw. des Beisitzers Abstand genommen und für die Beisitzerin bzw. den Beisitzer eine etwas abgesenkte, dafür aber keiner Aufteilung unterliegende Prüfungsgebühr von 1,8 € vorgesehen. Bei der mündlichen Prüfung steht es der

Beisitzerin bzw. dem Beisitzer frei, im dialogischen Teil (auch) den Dialog mit der Prüfungskandidatin bzw. dem Prüfungskandidaten zu führen.

Für die Korrektur der abschließenden (vorwissenschaftlichen) Arbeit bzw. Diplomarbeit einschließlich deren Präsentation und Diskussion gebührt der diese abschließende Arbeit betreuenden Lehrperson eine Vergütung in Höhe von 9,7 €.

Die Taxen für den mündlichen Teil bleiben unverändert. Das BMUKK wird die neu vorgesehene Erarbeitung der Themenbereiche durch geeignete Maßnahmen unterstützen (zB durch die Vorsorge für einschlägige Seminare oder die Zurverfügungstellung entsprechender Download-Materialien), sodass Prüfungsfragen in den einzelnen Prüfungsgebieten (ausgenommen schulautonome Gegenstände) in ausreichendem Umfang zentral zur Verwendung angeboten werden.

Sofern Prüfungen im Rahmen der Reifeprüfung bzw. Reife- und Diplomprüfung nicht durch die neuen Vorschriften im Rahmen der teilzentralen Reifeprüfung abgelöst werden (insbesondere für den Bereich der höheren Schulen für Berufstätige sowie für Kollegs) bleiben die bisherigen Bestimmungen über deren Abgeltung unbefristet weiter in Geltung.

Zu § 10 Abs. 10 B-BSG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 19 Abs. 2 B-BSG:

Mit dem Entfall von § 19 Abs. 2 Z 2 wird der jüngeren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten Rechnung getragen.

In der Rechtssache C-132/04, Kommission/Spanien, hat der EuGH festgestellt, dass Ausnahmen aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie gemäß Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG lediglich unter eingeschränkten Voraussetzungen zulässig sind: Nur wenn „außergewöhnliche Ereignisse die Durchführung von Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Allgemeinheit unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391/EWG beachtet werden müssten, gebührt der Notwendigkeit, den Schutz der Sicherheit und der Unversehrtheit der Allgemeinheit als zwingendes Erfordernis nicht zu gefährden, angesichts der Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten zeitweilig Vorrang vor dem Ziel dieser Richtlinien, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten“.

Aus diesem Grund ist die Ausnahme „jener Teile von Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die zur Unterrichtserteilung oder zum Aufenthalt der Benutzer bestimmt sind“, aus dem Anwendungsbereich des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes (und in weiterer Folge auch im Anwendungsbereich der Bundes-Arbeitsstättenverordnung) nicht mehr aufrecht zu erhalten.

Um den derzeitigen baulichen Gegebenheiten und den Besonderheiten vor allem im Zusammenhang mit bestimmten Sonderunterrichtsräumlichkeiten auf kostenneutrale Weise gerecht zu werden, hat im Anschluss an die Kundmachung der Änderungen des B-BSG im Bundesgesetzblatt eine parallele Anpassung der Bundes-Arbeitsstättenverordnung zu erfolgen.

Zu § 64 Abs. 1 Z 4 StGB:

Nach Artikel 5 Abs. 1 des Übereinkommens gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, BGBl Nr. 492/1987, sind die Vertragsstaaten verpflichtet, hinsichtlich des Tatbestands der Folter ihre Gerichtsbarkeit in folgenden Fällen zu begründen:

- wenn die Straftat in einem der Hoheitsgewalt des betreffenden Staates unterstehenden Gebiet oder an Bord eines in diesem Staat eingetragenen Schiffes oder Luftfahrzeugs begangen wird;
- wenn die oder der Verdächtige Angehörige oder Angehöriger des betreffenden Staates ist;
- wenn das Opfer Angehöriger des betreffenden Staates ist, sofern dieser Staat es für angebracht hält.

Nach Artikel 5 Abs. 2 des Folter-Übereinkommens trifft jeder Vertragsstaat ferner die notwendigen Maßnahmen, um seine Gerichtsbarkeit hinsichtlich des Folttertatsbestands für den Fall zu begründen, dass die oder der Verdächtige sich in einem der Hoheitsgewalt des betreffenden Staates unterstehenden Gebiet befindet und er sie oder ihn nicht nach Artikel 8 des Übereinkommens an einen anderen Staat ausliefert.

Der erste Fall des Art. 5 Abs. 1 des Übereinkommens sind durch die §§ 62 und 63 StGB abgedeckt. Der zweite Fall des Art. 5 Abs. 1 ist durch § 64 Abs. 1 Z 2 StGB abgedeckt, soweit die österreichische Täterin

oder der österreichische Täter als österreichische Amtsträgerin oder österreichischer Amtsträger agiert hat. Ansonsten wären Folterhandlungen von Österreicherinnen und Österreichern im Ausland nur von § 65 Abs. 1 Z 1 StGB erfasst, dh dass die inländische Gerichtsbarkeit hier unter der Bedingung der beiderseitigen Strafbarkeit stünde. Der (fakultative) Gerichtsbarkeitstatbestand des dritten Falles des Art. 5 Abs. 1 (Opfer Österreicher oder Österreicherin) wäre lediglich im Rahmen des § 64 Abs. 1 Z 7 StGB abgedeckt, dh wenn Täterin oder Täter und Opfer Österreicherinnen oder Österreicher sind und beide ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben.

Art. 5 Abs. 2 des Übereinkommens wäre (gleichfalls) nur bei Strafbarkeit auch am Tatortstaat durch § 65 Abs. 1 Z 2 StGB erfüllt.

Es wird daher vorgeschlagen, den neuen Tatbestand gegen Folter (§ 312a StGB in der Fassung dieses Entwurfes) in den Katalog des § 64 Abs. 1 Z 4 StGB aufzunehmen, der österreichische Gerichtsbarkeit über im Ausland begangene Straftaten unabhängig vom Recht des Tatortstaates vorsieht, wenn durch die Tat österreichische Interessen verletzt worden sind (was eben auch dann der Fall ist, wenn das Opfer Österreicherin oder Österreicher ist) oder die Täterin oder der Täter nicht ausgeliefert werden kann. Damit wäre nicht nur Art. 5 Abs. 2 des Übereinkommens zur Gänze abgedeckt, sondern auch Art. 5 Abs. 1 zweiter Fall, zumal bei Österreicherinnen und Österreichern eine Auslieferung grundsätzlich nicht in Betracht kommt

Zu § 312a StGB:

Nach Artikel 1 des Übereinkommens gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, BGBl Nr. 492/1987 bezeichnet im Sinne dieses Übereinkommens 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, um sie für eine tatsächlich oder mutmaßlich von ihr oder einem Dritten begangene Tat zu bestrafen oder um sie oder einen Dritten einzuschüchtern oder zu nötigen, oder aus einem anderen, auf irgendeiner Art von Diskriminierung beruhenden Grund, wenn diese Schmerzen oder Leiden von einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes oder einer anderen in amtlicher Eigenschaft handelnden Person, auf deren Veranlassung oder mit deren ausdrücklichem oder stillschweigendem Einverständnis verursacht werden. Der Ausdruck umfasst nicht Schmerzen oder Leiden, die sich lediglich aus gesetzlich zulässigen Sanktionen ergeben, dazu gehören oder damit verbunden sind.“*

Artikel 4 des Übereinkommens enthält dazu eine Kriminalisierungsverpflichtung.

Österreich hat in diesem Zusammenhang gegenüber dem UN-Anti-Folterkomitee in der Vergangenheit – zuletzt im 3. Staatenbericht 2005 – die Haltung eingenommen, dass innerstaatlich insoweit kein Umsetzungsbedarf bestehe, zumal sämtliche als Folter beschriebenen Handlungen nach österreichischem Recht schon vor der Ratifizierung des Übereinkommens strafbar gewesen seien.

Als Ergebnis der Behandlung des 3. Staatenberichts sprach das UN-Anti-Folterkomitee – ohne die Einlassung Österreichs inhaltlich anzuzweifeln – in seinen concluding observations im November 2005 folgende Empfehlung aus:

„6. Notwithstanding the State party’s assertion that all acts that may be described as “torture” within the meaning of article 1 of the Convention are punishable under the Austrian Penal Code, the Committee observes that a definition of torture as provided by article 1 of the Convention is still not included in the Penal Code of the State party. The Committee reiterates its previous recommendation (A/55/44, para. 50 (a)) that the State party should establish adequate provisions in order to legally define torture in accordance with article 1 of the Convention, and criminalize it in accordance with article 4, paragraph 2, of the Convention.“

In das österreichische Regierungsprogramm für die XXIV. Legislaturperiode wurde daher in der Folge das Vorhaben aufgenommen, dass „in Umsetzung einer Empfehlung des UN-Ausschusses gegen Folter [...] in das StGB eine Definition von Folter aufzunehmen und der Strafschutz gegen Folter zu revidieren“ sei.

Schließlich hat der Nationalrat am 29. Jänner 2010 die EntschlieÙung 78/E XXIV. GP betreffend Umsetzung des Antifolter-Übereinkommens gefasst, derzufolge „die Bundesministerin für Justiz ersucht wird, dem Nationalrat eine Novelle des Strafgesetzbuches und allfälliger Nebengesetze zur Beschlussfassung vorzulegen, nach welcher der Zielsetzung der Aufnahme einer Definition von Folter in das StGB und der Revision des Strafschutzes gegen Folter entsprochen wird.“

Diesem Anliegen soll mit dem vorliegenden Entwurf Rechnung getragen werden. Der Tatbestand orientiert sich weitestgehend am Wortlaut der Folterdefinition der Konvention, sodass damit auch die Empfehlung des UN-Anti-Folterkomitees als umgesetzt angesehen werden kann.

Große körperliche oder seelische Schmerzen oder Leiden im Sinne des Abs. 1 entsprechen den körperlichen oder seelischen Qualen nach § 92 Abs. 1 StGB: danach sind Qualen „*einen längeren Zeitraum andauernde oder sich wiederholende Schmerzen, Leiden oder Angstzustände, die mit einer erheblichen Beeinträchtigung des psychischen oder physischen Wohlbefindens verbunden sind.*“ (vgl. *Jerabek* in WK² § 92 Rz 12; *Bertel* in WK² § 312 Rz 4). Hier geht es im Sinne der bisherigen Empfehlungen des UN-Folterkomitees um eine möglichste terminologische Übereinstimmung mit dem Vorbild der Folterkonvention und dem Römer Statut.).

Es versteht sich von selbst, dass verhältnismäßiger oder lebensgefährdender Waffengebrauch bei Vorliegen der Einsatzvoraussetzungen ebenso nach § 3 StGB zu beurteilen ist, wie die Wahrnehmung hoheitlicher Eingriffsbefugnisse in Rechtsgüter Dritter (vgl. nur etwa die Regeln über die Anordnung der Verwahrungs-, Untersuchungs- und Strafhaf, über die verwaltungsstrafrechtliche Festnahmebefugnis und über Hausdurchsuchungen) auf Grund von Justiz- und Verwaltungsgesetzen. In Bezug auf die dadurch eröffneten Rechtsgutsbeeinträchtigungen wirken sie auch hier als Rechtfertigungsgründe.

Abs. 3 soll Situationen, wie Bürgerkrieg oder bürgerkriegsähnliche Situationen, Staatsstreich, failed states etc. erfassen, wo es keine legitimen Amtsträger gibt oder diese nicht an der Macht sind oder diese keine Macht haben.

Zum Verhältnis zu § 312 StGB ist zu bemerken, dass dieser wegen seines grundsätzlich engeren Anwendungsbereichs (als Auffangtatbestand) zur Anwendung gelangt, falls keines der (zusätzlichen) Elemente des § 312a StGB vorliegen/erweislich sein würde.

Zur Aufhebung des Karenzurlaubsgeldgesetzes:

Da dem Karenzurlaubsgeldgesetz kein inhaltlicher Anwendungsbereich mehr zukommt, wird es aufgehoben.