

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Siehe die Ausführungen im Vorblatt.

Finanzielle Auswirkungen

Versorgungsrechtliche Gleichstellung von im Rahmen einer eingetragenen Partnerschaft adoptierten Kindern

Im Darstellungszeitraum wegen der voraussichtlich nur geringen Anzahl von eine Versorgungspflicht des Bundes auslösenden Sterbefällen keine oder nur sehr geringfügige finanzielle Auswirkungen.

Beistellung von rechtskundigen Schriftführerinnen oder Schriftführern für die Verhandlungen vor der Personalvertretungsaufsichtsbehörde

Für die Bereitstellung einer rechtskundigen Schriftführerin oder eines rechtskundigen Schriftführers mit der Wertigkeit v1/2 wird ab dem Jahre 2014 ein finanzieller Mehraufwand in der Höhe von 66.726 Euro pro Jahr entstehen.

Im Übrigen siehe die Ausführungen im Vorblatt.

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 (LF-DRG, B-GIBG, PG 1965), 12 und 13 (AusG, PVG) und 15 bis 19 (AZGH, MilBFG 2004, B-BSG, ÜHG, PTSG) 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 des Art. 14 (DVG) aus Art. 11 Abs. 2 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 20 Abs. 1 Z 3a, § 112 Abs. 1 Z 2 und § 284 Abs. 83 Z 2 BDG 1979:

Die Neuformulierung des § 20 Abs. 1 Z 3a dient der Klarstellung, dass der „dienstrechtliche Amtsverlust“ nur dann eintreten können soll, wenn er im Zeitpunkt der Begehung der Tat bereits gesetzlich vorgesehen war (vgl. VwGH 25.6.2013, 2013/09/0038; 25.6.2013, 2013/09/0059). Damit werden für die oder den Bediensteten die Rechtsfolgen ihres oder seines Verhaltens vorhersehbar. Die Bestimmung soll rückwirkend mit 1. Jänner 2013 in Kraft treten, um den Anschein einer unsachlichen Ungleichbehandlung jener vor dem 1. Jänner 2013 strafbar handelnden Bediensteten, die bereits rechtskräftig verurteilt worden sind, auszuschließen. Eine entsprechende Klarstellung erfolgt auch in § 112 Abs. 1 Z 2; ein Suspendierungsgrund nach dieser Bestimmung liegt nur dann vor, wenn der in der Anklageschrift genannte Tatzeitpunkt nach dem 31. Dezember 2012 liegt. Die in § 112 Abs. 1 zweiter Satz normierte Verständigungspflicht der Staatsanwaltschaft besteht unabhängig vom in der Anklage genannten Tatzeitpunkt, weil die Anklage eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts, das (laut Anklageschrift) vor dem 1. Jänner 2013 verwirklicht wurde, eine Suspendierung nach § 112 Abs. 1 Z 3 rechtfertigen kann.

Zu § 20 Abs. 1 Z 6 BDG 1979:

Das Bestehen zweier öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nebeneinander ist mit dem Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht vereinbar. Daher zieht die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege die Auflösung des bisherigen Bundesdienstverhältnisses nach sich. Es bedarf somit auch keiner formellen Austrittserklärung.

Zu § 22a BDG 1979:

Vertragsbedienstete haben, wenn das Dienstverhältnis endet, einen Anspruch auf ein Dienstzeugnis. Für Beamtinnen und Beamte gibt es bis dato keine entsprechende Regelung. Aufgrund der zunehmenden Mobilität in der Berufswelt ist es angezeigt, auch für Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf ein Dienstzeugnis zu normieren.

Zu § 34 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979:

Mit der Einführung der Wirkungsorientierung im Rahmen der Haushaltsrechtsreform 2013 erhielt die Wirkungsorientierung eine besondere strategische Bedeutung in der Bundesverwaltung. Dies soll auch dadurch zum Ausdruck kommen, dass dieser Begriff in den Katalog der von der Verwaltungsakademie des Bundes bereitzustellenden Ausbildungsinhalte aufgenommen wird.

Zu § 37 Abs. 3 Z 1, § 50c Abs. 3, § 50d Abs. 2, § 56 Abs. 4 Z 1, § 76 Abs. 3, § 169 Abs. 5 Z 1 und § 213 Abs. 1 und 3 BDG 1979, § 12e Abs. 1, § 15a Abs. 1 Z 1, § 22 Abs. 3 Z 1, § 40b Abs. 5 Z 1, § 40c Abs. 4 Z 1, § 53b Abs. 4 Z 1, § 61 Abs. 12, § 83 Abs. 2 Z 1 und § 112 Abs. 4 Z 1 GehG, § 36a Abs. 3 und § 37 Abs. 2 VBG, Art. IV Abs. 4, § 72 Abs. 3, § 76c Abs. 1, § 76d Abs. 1 Z 1 RStDG, § 40 Abs. 4 Z 1, § 47 Abs. 3 und 3a, § 48 Abs. 1, 2 und 3, § 50 Abs. 6 und § 59a Abs. 3 LDG 1984, § 40 Abs. 4 Z 1, § 48 Abs. 1, 2 und 3, § 66a Abs. 3 Z 1 und § 121 Abs. 7 Z 1 LLDG 1985:

Zitatanpassungen.

Zu § 39b Abs. 1 Z 1 BDG 1979:

Bisher kann eine Beamtin oder ein Beamter im Rahmen ihrer oder seiner dienstlichen Verwendung ausschließlich zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer oder seiner medizinischen, medizintechnischen oder pflegerischen Fähigkeiten zu einem Kooperationspartner entsendet werden. Mit der Erweiterung der Entsendungsmöglichkeit soll die verstärkte Nutzung von Synergien mit externen Anbietern nicht nur zu Fortbildungszwecken, sondern auch für Zwecke der Ausbildung möglich sein.

Zu § 45 Abs. 1 BDG 1979:

Das Ansparen von Urlaub steht mit dem wesentlichen Zweck des Urlaubs – der Erholung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers – in Widerspruch. Es fällt daher in die Fürsorgepflicht der oder des Vorgesetzten, für eine dem Erholungszweck entsprechende Inanspruchnahme des Urlaubs durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen (s. auch schon die Erläut. zur RV des § 69, 500 BlgNR 14. GP, 75, wonach sich aus dem Erholungszweck des Urlaubs ergibt, dass der jährliche Verbrauch des Erholungsurlaubs anzustreben ist, und wonach es Aufgabe der oder des zuständigen Vorgesetzten ist, dies zu ermöglichen). Damit ist keinesfalls eine Ermächtigung der oder des Vorgesetzten zu einer einseitigen, die persönlichen Verhältnisse außer Acht lassenden, Anweisung an die Bediensteten, den Urlaub anzutreten, verbunden. Die Regelung bezweckt vielmehr, ein „Stehenbleiben“ des Urlaubs zu verhindern.

Zu § 48 Abs. 3 BDG 1979:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 50e BDG 1979, §§ 20, 28b Abs. 6 und § 84 Abs. 4a VBG, § 76e RStDG, § 46a LDG 1984, § 46a LLDG 1985:

In Angleichung an die Bestimmungen des AVRAG, insbesondere an § 14d, soll auch für die Bediensteten des Bundes die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege geschaffen werden. Diese kann bei Beamtinnen und Beamten auf Antrag gewährt bzw. mit Vertragsbediensteten vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen für eine Pflegezeit vorliegen. Die regelmäßige Wochendienstzeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden, wobei die Dauer der Pflegezeit mindestens ein Monat betragen muss und drei Monate nicht überschreiten darf. Eine spätere Änderung des Ausmaßes der Pflegezeit ist nicht zulässig und kann auch nicht vereinbart werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung zur Pflege ist dabei für jede zu betreuende Person grundsätzlich nur einmal möglich, ein erhöhter Pflegebedarf (Änderung der Pflegegeldstufe) ermöglicht eine weitere Teilzeitbeschäftigung zur Pflege.

Die Bezüge während einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege werden wie bei anderen Formen der Teilzeitbeschäftigung ermittelt. Zu beachten sind jedoch die Sonderbestimmungen zur Abfertigung und Urlaubersatzleistung bei Beendigung des Dienstverhältnisses einer oder eines Vertragsbediensteten. Wird das Dienstverhältnis bei Vertragsbediensteten während der Teilzeitbeschäftigung zur Pflege aus Gründen beendet, die nicht der oder dem Vertragsbediensteten zuzuordnen sind (Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, berechtigter Austritt oder einvernehmliche Lösung), werden die Abfertigung und die Urlaubersatzleistung nicht auf Grundlage des für die Teilzeitbeschäftigung gebührenden Entgelts ermittelt, sondern auf Grundlage des vor Antritt der Pflegezeit geltenden Beschäftigungsausmaßes. Die Bestimmungen entsprechen den § 14d Abs. 5 und § 11 Abs. 3 AVRAG in der Fassung des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138.

Zu § 54 Abs. 3 Z 4 BDG 1979:

Terminologische Änderung im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51.

Zu § 60 Abs. 2 Z 5 BDG 1979:

Anpassung an das Namensänderungsgesetz, wonach eingetragene Partnerinnen und Partner anstelle eines Familiennamens einen Nachnamen tragen (vgl. insbesondere § 2 Abs. 1 Z 7a NÄG, BGBl. Nr. 195/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2009).

Zu § 75c BDG 1979, § 29e VBG, § 75b RStDG, § 58c LDG 1984, § 65c LLDG 1985:

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden für den Bereich der Privatwirtschaft im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013, BGBl. I Nr. 138, u.a. im AVRAG die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit eingeführt. Aufgrund des damit verbundenen Entfalls des Erwerbseinkommens ist im Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993, für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit nach gleichartigen bundesgesetzlichen Regelung gebührt ebenfalls ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Abs. 1 BPGG).

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es bereits Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen sollen – wie der Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Der Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen wurde 2009 eingeführt und sollte Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eröffnen, einen zur Hälfte für die Vorrückung und zur Gänze für den Ruhegenuss anrechenbaren Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge in Anspruch zu nehmen. Dies erfolgte aufgrund des 2. Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2009, BGBl. I Nr. 83, dessen Ziel unter anderem die Umsetzung des Regierungsprogramms bezüglich der Verbesserungen zugunsten pflegender Angehöriger im Bereich der Pensionsversicherung war.

Mit der neuen im AVRAG eingeführten Pflegekarenz soll für Angehörige die Möglichkeit geschaffen werden, kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflege- oder Betreuungsbedarf in der Familie zu reagieren. Es ist daher eine Anpassung der bisher bereits bestehenden Regelung sowohl aus Gründen der Rechtssicherheit als auch aus Gründen der Vollziehbarkeit angebracht. Zu beachten ist nämlich, dass die Regelungen, nach denen Beamtinnen oder Beamte einen „Pflegekarenzurlaub“ in Anspruch nehmen, gleichartig zu der im AVRAG vorgesehenen Pflegekarenz sein müssen, um in weiterer Folge einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld auszulösen.

Unberührt bleiben die Bestimmungen über den Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes.

Hinsichtlich des Personenkreises, für den ein Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen besteht, ist Folgendes festzuhalten:

In Abs. 1 Z 2 kann die Bezugnahme auf die Bestimmungen der Landespflegegeldgesetze entfallen, da seit dem Pflegegeldreformgesetz 2012, BGBl. I Nr. 58/2011, nur mehr Ansprüche auf Pflegegeld nach dem BPGG bestehen. Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wird, entsprechend dem im AVRAG gewählt, ausdrücklich definiert, indem auf die Bestimmung der Familienhospizfreistellung verwiesen wird. Er ist damit weiter als der, der für die Pflegefreistellung maßgeblich ist.

Neu eingeführt wird durch Abs. 1 Z 3, dass für demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 ebenfalls ein Karenzurlaub zur Pflege gebührt. Begrenzt ist dieser Karenzurlaub mit sechs Monaten.

Da die Pflegekarenz auch eine kurzfristige Reaktion auf einen Pflegebedarf darstellen soll, ist eine generelle Meldefrist zwei Monate vor geplantem Antritt nicht sinnvoll. Andererseits muss der Dienstbehörde auch die Möglichkeit eingeräumt werden, auf einen längerfristigen Personalausfall reagieren zu können. Aus diesem Grund wird nunmehr für eher kurze Karenzurlaube in der Dauer von höchstens drei Monaten keine Meldefrist statuiert. Diese drei Monate entsprechen auch der Dauer der Pflegekarenz nach dem AVRAG, für die ebenfalls keine Meldefrist vorgesehen ist. Beabsichtigt die Beamtin oder der Beamte einen Karenzurlaub für einen längeren Zeitraum als drei Monate, muss gemäß Abs. 3 der beabsichtigte Karenzurlaub zwei Monate vorher bekannt gegeben werden.

Zu § 94 Abs. 3 Z 2 BDG 1979:

Notwendige Anpassung aufgrund der Abschaffung der Personalvertretungs-Aufsichtskommission durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, (Art. 151 Abs. 51 Z 8 iVm Anlage A. Z 12 B-VG) und der Einrichtung der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als deren Nachfolgeinstitution durch die PVG-Novelle BGBl. I Nr. 82/2013 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2014.

Zu § 95 Abs. 2 und § 131 Z 3 BDG 1979:

Auch wenn die unabhängigen Verwaltungssenate mit 1. Jänner 2014 aufgelöst werden (Art. 151 Abs. 51 Z 8 B-VG), sind deren bis zu diesem Zeitpunkt gefällten Straferkenntnisse im Disziplinarverfahren weiterhin zu berücksichtigen.

Zu § 103 Abs. 4 Z 2 BDG 1979:

Die Revisionsmöglichkeit der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwaltes erstreckt sich nicht nur auf Erkenntnisse, sondern auch auf Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts.

Zu § 105 Z 1 BDG 1979:

Notwendige Zitat Anpassung im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51.

Zum Entfall des § 112 Abs. 2 BDG 1979:

Der Entfall des Rechtsmittelausschlusses ist aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, notwendig. Die Bundesverfassung sieht keine Ermächtigung des einfachen Gesetzgebers vor, Ausnahmen von der in Art. 132 B-VG normierten Beschwerdemöglichkeit gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde an das Verwaltungsgericht zu schaffen.

Zu § 125a Abs. 2 BDG 1979:

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

Zu § 125b BDG 1979:

Dienstpflichtverletzungen von Beamtinnen und Beamten, die ihren Dienst im Ausland versehen, konnte unter Umständen nicht vollständig oder nur unter großem Aufwand nachgegangen werden, weil sich maßgebliche Zeuginnen und Zeugen (dauerhaft) im Ausland befanden und daher schon aus Kostengründen nicht zur mündlichen Verhandlung nach Österreich geladen werden konnten. Die neue Regelung ermöglicht nunmehr die audiovisuelle Vernehmung dieser Zeuginnen und Zeugen in der jeweiligen österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland. Auch die Strafprozessordnung 1975 sieht in § 247a die Möglichkeit der Vernehmung von Zeuginnen oder Zeugen, die sich im Ausland befinden, im Wege einer „Videokonferenz“ vor.

Zu § 135c Z 2 BDG 1979:

Die sechswöchige Entscheidungsfrist des Bundesverwaltungsgerichts soll auch in Beschwerdeverfahren gegen Nichteinleitungs- und Einstellungsbeschlüsse gelten.

Zu § 137 Abs. 10 BDG 1979:

Notwendige Zitat Anpassung an die geänderte Bezeichnung des Personalplans im Bundeshaushaltsgesetz 2013.

Zu § 138 Abs. 3 Z 5 BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 178a BDG 1979:

Der Übertritt in den Ruhestand soll bei allen Lehrkräften an Universitäten einheitlich mit Ablauf des Studienjahres erfolgen, die Regelung für Universitätsassistenten wird daher an jene für Universitätsdozenten (§ 171a) und Universitätslehrer (§ 191) angeglichen.

Zu § 201 BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 208 Abs. 1 BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 220 Abs. 1 und § 221 Abs. 3 BDG 1979:

Mit BGBl. I Nr. 140/2011 wurde im § 88 Abs. 1 BDG 1979 normiert, dass aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit eine Leistungsfeststellungskommission nur mehr bei der obersten Dienstbehörde eingerichtet wird. Für schulleitende und sonstige Lehrpersonen sowie für Erziehende, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, würde eine isolierte Betrachtung dieser neuen Bestimmung im Widerspruch zu Art. 81b Abs. 3 B-VG stehen, da gemäß dieser verfassungsrechtlichen Bestimmung bei jedem Landesschulrat Qualifikations- und Disziplinarkommissionen für Lehrpersonen in Leitungsfunktion und sonstige Lehrpersonen sowie für Erzieherinnen und Erzieher, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen und an einer dem Landesschulrat unterstehenden Schule (Schülerheim) verwendet werden, einzurichten sind. Eine verfassungskonforme Interpretation des § 88 Abs. 1 BDG 1979 kann daher nur zu dem Ergebnis führen, dass für den im Art. 81b Abs. 3 umschriebenen Personenkreis eine Leistungsfeststellungskommission weiterhin beim Landesschulrat einzurichten ist. Im Sinne der Rechtssicherheit wird dies nunmehr rückwirkend mit Inkrafttreten des § 88 Abs. 1 BDG 1979 durch die Schaffung eines § 220 Abs. 1 Z 3 BDG 1979 auch einfachgesetzlich klargestellt.

Zu § 243 Abs. 7 BDG 1979:

Die Neutextierung dient der Klarstellung der inhaltlichen Weitergeltung der bisherigen Regelung, wonach im Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres keine Rechtskundigkeit der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwaltes erforderlich ist. Im weiteren Verfahren (vor dem Bundesverwaltungsgericht und dem Verwaltungsgerichtshof) sind rechtskundige Disziplinaranwältinnen oder Disziplinaranwälte zu verwenden.

Zu § 276 BDG 1979:

Umsetzung der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120, auch für das alte Schema für Beamtinnen und Beamte des Schulaufsichtsdienstes.

Zum Entfall der § 284 Abs. 67 BDG 1979, § 175 Abs. 57 GehG und § 100 Abs. 47 VBG:

Die Bestimmungen über das Sabbatical haben sich als Beitrag zur besseren Gestaltungsmöglichkeit von Beruf und Freizeit für die Bediensteten als motivationsfördernd erwiesen und sollen daher dem Dauerrecht zugeführt werden.

Zu Anlage 1 Z 1.1, Z 2.1, Z 3.1, Z 4.1 und Z 14.1 BDG 1979:

Zitatberichtigung.

Zu Anlage 1 Z 1.12, Z 1.12a, Z 13.13 Abs. 1 lit. a sublit. cc und Z 23.1 Abs. 2 lit. b BDG 1979 und Anlage Art. II Z 1.3 Abs. 3 lit. a sublit. bb LLDG 1985:

Zitatanpassung an BGBl. I Nr. 74/2011.

Zu Anlage 1 Z 3.3.3, Z 3.3.4, Z 3.5.8, Z 3.5.9, Z 3.6.1 und Z 3.8.16 BDG 1979:

Mit den neuen Richtverwendungen werden die Kriterien für die Zuordnung von Verwendungen im Schulsekretariatsbereich zu den Funktionsgruppen 2, 5 und 7 der Verwendungsgruppe A 3 festgeschrieben.

Zu Anlage 1 Z 4.4.3 und Z 13.7 lit. d BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung obsolet gewordener Bestimmungen.

Zu Anlage 1 Z 4.12 BDG 1979:

Anpassung auf Grund der geänderten Zuständigkeiten für die Sportagenden.

Zu Anlage 1 Z 12.19 BDG 1979:

Notwendige Bezeichnungsänderung, da im AZHG die Bezeichnung „Krisenzuschlag“ durch die Bezeichnung „Einsatzzuschlag“ ersetzt wurde.

Zu Anlage 1 Z 14.10 lit. c und Z 15.5 lit. c BDG 1979:

Bereinigung eines legistischen Versehens im Bereich der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zu Anlage 1 Z 23, Z 24 und Z 25 BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu Anlage 1 Z 26 BDG 1979:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu den §§ 5 GehG, 1b VBG, 1b und 19 PG sowie 1b und 18 BB-PG:

Bei im Rahmen einer eingetragenen Partnerschaft adoptierten Kindern bestehen noch Unterschiede zu ehelichen Kindern bei der Waisenversorgung und beim Anspruch auf mit einer Fürsorgepflicht verbundenen Zulagen. Durch die gegenständlichen Änderungen soll die volle versorgungsrechtliche Gleichstellung dieser Kinder erreicht werden. Sie sollen gleichzeitig mit den entsprechenden Änderungen im ASVG und damit rückwirkend mit 1. August 2013 in Kraft treten.

Zu § 13e GehG:

Der Europäische Gerichtshof erkannte im Fall Neidel, C- 337/10, dass auch Beamtinnen und Beamte in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG fallen und daher einen europarechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Zugleich wurde erkannt, dass Bedienstete, die ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können, bei Übertritt in den Ruhestand einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung in diesem Ausmaß haben. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Abgeltung besteht sowohl laut EuGH als auch laut VwGH nicht (VwGH am 27. Juni 2013, Gz 2013/12/0059).

Hinsichtlich des Übertragungszeitraums für Urlaube aus Vorjahren wurde vom EuGH zwar im Urteil Schultz-Hoff, C-350/06, erkannt, dass Bedienstete weiterhin Urlaubsansprüche „sammeln“, wenn diese ihren Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht konsumieren können. Allerdings wurde diese Rechtsprechung im Urteil KHS, C-214/10, dahingehend korrigiert, dass ein Verfall des Urlaubsanspruchs zulässig ist, solange der Übertragungszeitraum (der Zeitraum, bis zu dem der Urlaub verbraucht werden muss) den Bezugszeitraum (der Zeitraum, für den der Urlaub gebührt) deutlich übersteigt. Der EuGH lässt dabei einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten bei einem Bezugszeitraum von einem Jahr genügen.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung wird daher ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für Beamtinnen und Beamte eingeführt, wenn diese vor Ausscheiden aus dem Dienst ihren Erholungsurlaub aus Gründen nicht konsumieren konnten, die sie nicht zu vertreten haben. Unter Ausscheiden aus dem Dienst ist dabei sowohl ein Übergang in den Ruhestand als auch ein Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu verstehen.

Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeit-RL sieht vor, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub – und somit auch der Anspruch auf finanzielle Abgeltung – „nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten“ besteht. Im nationalen Recht sind bereits derzeit Regelungen vorhanden, welche bei besonderen Pflichtverletzungen durch die Bedienstete oder den Bediensteten einen Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung vorsehen (vgl. z. B. VBG und UrlG). Dem besonderen Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses entsprechend sollen diese Anforderungen an die Bediensteten bei Beamtinnen und Beamten etwas strenger formuliert werden.

Zu vertreten haben die Beamtinnen und Beamten das Unterbleiben des Urlaubsverbrauchs dabei insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis beendet wird und sie ein Verschulden daran trifft (z. B. bei Entlassung). Darüber hinaus erfolgt auch dann keine Abgeltung, wenn die Bediensteten nur deshalb ihren Urlaub nicht mehr konsumieren können, weil sie auf eigene Initiative in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden, obwohl sie noch dienstfähig sind. Diese Bestimmung verfolgt auch das Ziel, arbeitsfähige Bedienstete zum längeren Verbleib im Erwerbsleben anzuhalten.

Allgemein wird das Ausmaß der Ersatzleistung auf die europarechtlich gebotenen vier Wochen (160 Stunden) Erholungsurlaub pro Kalenderjahr eingeschränkt (ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß). Dies soll vor allem als Anreiz dienen, den Erholungszweck des Urlaubs tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Bei Teilzeitbeschäftigungen verkürzt sich dieses Stundenausmaß entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr. Im laufenden Kalenderjahr wird der Anspruch entsprechend der Dienstzeit aliquotiert.

Das tatsächlich abzugeltende Stundenausmaß wird ermittelt, indem von diesem ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jener tatsächlich verbrauchte Erholungsurlaub abgezogen wird, der diesem Kalenderjahr zuzurechnen ist. Die finanzielle Bemessungsbasis bildet dabei der letzte Monatsbezug (für die Vorjahre der volle Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres), die Ersatzleistung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Überstunde.

Zu § 20b Abs. 1 bis 3 GehG:

Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss knüpft seit der Neuregelung durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, wirksam geworden am 1. Jänner 2008, an die Inanspruchnahme des Pendlerpauschales nach § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 an. Die nunmehrigen Änderungen der Regelung des Fahrtkostenzuschusses berücksichtigen die mit 1. Jänner 2013 vorgesehene Ausweitung der Pendlerförderung im Einkommensteuerrecht durch BGBl. I Nr. 53/2013.

Bisher konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht an mindestens elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen, kein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen und waren damit auch vom Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen. Die Neuregelung im Einkommensteuerrecht bezweckt die Beseitigung dieser Benachteiligung insbesondere von Teilzeitkräften und sieht nunmehr einen Anspruch auf Pendlerpauschale auch schon dann vor, wenn mindestens an vier Tagen im Kalendermonat die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte zurückgelegt wird. Damit können auch Teilzeitbeschäftigte oder Telearbeit verrichtende Bedienstete, die mindestens einen Tag pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, ein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen. Durch die Zitat Anpassungen in § 20b GehG wird sichergestellt, dass diese Verbesserungen auch beim Fahrtkostenzuschuss greifen. Mit der Einfügung einer neuen Z 3 in § 20b Abs. 2 GehG wurde für diese Fälle die im Einkommensteuerrecht vorgesehene abgestufte Aliquotierung, die der geringeren Kostenbelastung Rechnung tragen soll, auch für den Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss übernommen.

Die bisherige Kilometerstaffel und die Beträge der Pendlerpauschalien bleiben grundsätzlich inhaltlich unverändert, weshalb auch die Höhe der Monatsbeträge des Fahrtkostenzuschusses lediglich entsprechend der Valorisierungsbestimmung aktualisiert, sonst nicht verändert wird (siehe zuletzt Kundmachung der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst über die Valorisierung des Fahrtkostenzuschusses, BGBl. II Nr. 404/2012).

Die Änderungen des Fahrtkostenzuschusses treten – analog den Neuerungen beim Pendlerpauschale – rückwirkend mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

Zu § 22 Abs. 6 GehG:

Anpassung eines Zitats an im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle 2011, BGBl. I Nr. 140, erfolgte Änderungen.

Zu § 22 Abs. 13a GehG:

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die zu Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern des Verfassungsgerichtshofes ernannt werden, sind gemäß Art. 147 Abs. 2 B-VG unter Entfall der Bezüge außer Dienst zu stellen. Für andere Beamtinnen oder Beamte (Richterinnen oder Richter sowie Universitätsprofessorinnen oder -professoren) ist eine Außerdienststellung nicht vorgesehen. Ihnen soll für den Fall, dass sie ihre Dienstzeit reduzieren, die Möglichkeit eröffnet werden, die Pensionsbeiträge weiter von den vollen, ungekürzten Bezügen zu entrichten, um eine angemessene Pensionsversorgung zu gewährleisten.

Zu § 22b Abs. 4 GehG:

Da der Dienstgeber-Pensionsbeitrag auf alle sonstigen Beiträge, die „zur Deckung des Pensionsaufwands“ geleistet werden, anzurechnen ist, wird die zu enge Einschränkung auf ausgegliederte Unternehmen beseitigt.

Zu § 22b Abs. 5 GehG:

Während einer Freistellung von Universitätslehrerinnen und -lehrern nach § 160 BDG 1979 wird im weitesten Sinn auch Dienst geleistet, sei es im Rahmen einer Vertragsprofessur oder einer Forschungstätigkeit an einer entsprechenden Einrichtung. Die Freistellung hat damit eher den Charakter einer Dienstzuteilung als einer Karenzierung. Der Dienstgeber-Pensionsbeitrag soll daher auch bei Freistellungen gemäß § 160 BDG 1979 weiterhin vom Dienstgeber Bund geleistet werden.**Zu § 40a Abs. 1 Z 3 GehG:**

Mit 1. Jänner 2014 tritt an die Stelle des Bundesasylamtes das neue Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Gemäß § 2 Abs. 5 BFA-G kann die Direktorin oder der Direktor des Bundesamtes Bedienstete zur Ausübung von Befehls- und Zwangsgewalt ermächtigen, sofern diese dafür geeignet und besonders geschult sind.

Zu § 50a Abs 4 GehG:

Im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sollen Zeiten bei Einrichtungen der Schweiz auch dann berücksichtigt werden, wenn sie vor dem 1. Juni 2002 geleistet wurden.

Zu § 175 Abs. 50 GehG:

Diese Übergangsbestimmung stellt klar, dass die nach § 113h in der bis 30. Juni 2012 geltenden Fassung gebührenden Geldleistungen ab 1. Juli 2012 weiterhin gebühren.

Zu § 1 Abs. 3 Z 3 und Z 8 VBG:

Die betriebsähnliche Verwaltung der Heeres- Land- und Forstwirtschaftsverwaltung Allentsteig wurde aufgelöst und wieder in die Organisationsstruktur des Bundesdienstes integriert. Das bedeutet, dass alle mit der Verwaltung der Truppenübungsplätze des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport betrauten Land- und Forstarbeiterinnen und Land- und Forstarbeiter nunmehr wieder Bundesbedienstete sind. Mit den vorgeschlagenen Änderungen fallen sie wieder unter den Anwendungsbereich des VBG.

Zu § 32 Abs. 2 VBG:

Anpassung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach bei einem früheren Pensionsantrittsalter für weibliche Bedienstete eine frühere Kündigung durch den Dienstgeber unzulässig ist. Die für männliche Bedienstete normierte Altersgrenze soll einheitlich für alle Bediensteten gelten.

Zu §§ 36a bis 36f VBG:

Das Verwaltungspraktikum als Ausbildungsverhältnis soll aufgewertet werden. Der Ausbildungsbeitrag soll nach drei Monaten auf das Monatsentgelt einer Vertragsbediensteten oder eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe erhöht werden. Um Praktikantinnen und Praktikanten einen tieferen Einblick in die Bundesverwaltung zu ermöglichen, soll die Möglichkeit von Rotationsarbeitsplätzen bei Praktika, die mehr als drei Monate dauern, institutionalisiert werden und die Erprobung auf mindestens zwei Arbeitsplätzen stattfinden. Die Höchstdauer eines Verwaltungspraktikums wird in den Entlohnungsgruppen v1 und v2 mit zwölf und in den Entlohnungsgruppen v3 und v4 mit sechs Monaten begrenzt, wobei die Gesamtdauer weiterhin mit zwölf Monaten festgelegt wird.

Zu § 36a Abs. 2 VBG:

Beim Verwaltungspraktikum soll weiterhin der Ausbildungscharakter im Vordergrund stehen, mit dem Zweck, eine Schul- oder Berufsausbildung zu ergänzen und zu vertiefen sowie Praktikantinnen und Praktikanten die Gelegenheit zu bieten, Einsatzmöglichkeiten und Verwendungen im Bundesdienst kennenzulernen.

Das Ausbildungspraktikum soll eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit, nach Möglichkeit eine ergänzende kursmäßige Ausbildung sowie die praktische Erprobung am Arbeitsplatz umfassen. Um Praktikantinnen und Praktikanten einen tieferen Einblick in die Bundesverwaltung zu ermöglichen, hat die Erprobung bei Praktika, die mehr als drei Monate dauern, auf mindestens zwei Arbeitsplätzen stattzufinden. Dabei handelt es sich um eine Mindestanforderung. Eine Erprobung auf mehr als zwei Arbeitsplätzen ist auch bei weniger als drei Monaten dauernden Praktika möglich.

Zu § 36b VBG:

Der Ausbildungsbeitrag wird nach drei Monaten auf das Monatsentgelt einer Vertragsbediensteten oder eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe zu erhöht. Dadurch soll die Bestreitung der Lebenshaltungskosten über einen längeren Zeitraum ermöglicht werden sowie der Wertschätzung der Tätigkeit der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten angemessen Ausdruck verliehen werden.

Darüber hinaus sollte ein finanziell attraktives Verwaltungspraktikum dazu führen, hoch qualifizierte und gut ausgebildete Nachwuchskräfte für eine Verwendung in der Bundesverwaltung zu interessieren.

Im § 36b Abs. 3 wird die Aliquotierungsregel für den Ausbildungsbeitrag entsprechend angepasst für den Fall, dass sich dieser im Lauf des Monats der Höhe nach ändert.

Darüber hinaus entsprechen die Rechte der Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten den bisherigen Bestimmungen.

In Anlehnung an die Integration des Bachelorabschlusses als Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe A 1 mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140, werden nunmehr bei der Zuordnung von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten zur Entlohnungsgruppe v1 – entsprechende Verwendung vorausgesetzt – auch Bachelorstudien an Universitäten sowie Fachhochschul-Bachelorstudiengänge berücksichtigt.

Mit der Änderung des Verweises in Z 1 erfolgt eine redaktionelle Anpassung an die Änderung des Fachhochschul-Studiengesetzes durch BGBl. I Nr. 74/2011.

Zu § 36c Abs. 3 VBG:

Die Höchstdauer eines Verwaltungspraktikums wird in den Entlohnungsgruppen v1 und v2 mit zwölf und in den Entlohnungsgruppen v3 und v4 mit sechs Monaten begrenzt. Es wird klargestellt, dass eine Verwaltungspraktikantin oder ein Verwaltungspraktikant auch an mehreren Praktika insgesamt nicht länger als zwölf bzw. bei Praktika in v3 und v4 nicht länger als sechs Monate teilnehmen kann. Möglich ist jedoch beispielsweise die Teilnahme an einem Praktikum in v3 für sechs Monate und einem weiteren Ausbildungsverhältnis in v2 für weitere sechs Monate.

Zu § 84b VBG:

Durch diese Übergangsbestimmung wird festgelegt, dass auf Verwaltungspraktika, die den Entlohnungsgruppen v3 oder v4 zugeordnet sind und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung bereits begonnen haben, hinsichtlich der Dauer die bisherige Bestimmung weiterhin anzuwenden ist und sie nicht vorzeitig beendet werden müssen.

Zu Artikeln IIa Abs. 2 und III Abs. 2 RStDG:

Zitatanpassungen aufgrund der Neuregelung zur Pflegezeit.

Zu Artikel IV Abs. 4 RStDG:

Anpassung an die Regelung der Familienhospizfreistellung im BDG 1979.

Zu § 63 Abs. 3 RStDG:

Damit erfolgt eine Anpassung im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Die Bestimmung betreffend Beschränkung der Nebenbeschäftigung soll beide Fälle der Karenzierung nach § 75b – nämlich die Karenzierung zur Pflege eines behinderten Kindes und die Karenzierung zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen – umfassen.

Zu § 65a RStDG:

Aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, wird mit Wirkung vom 1. Jänner 2014 der Anwendungsbereich des Art. 88a B-VG dahingehend erweitert, dass der Einsatz von Sprengelrichterinnen und Sprengelrichter gegebenenfalls beim übergeordneten Gericht selbst (also beim Oberlandesgericht, bei dem der den Einsatz beschließende richterliche Senat eingerichtet ist) verfassungsrechtlich als zulässig erklärt wird. Dadurch soll insbesondere ermöglicht werden, dass Sprengelrichterinnen und Sprengelrichter beispielsweise im Rahmen von Rechtsmittelverfahren in den immer häufigeren und komplexeren Großverfahren eingesetzt werden können.

Zu § 75e Abs. 1 RStDG:

Notwendige Anpassungen im Zusammenhang mit dem Entfall des § 76b Abs. 2.

Zu § 76a RStDG:

Anpassung an § 50b BDG 1979.

Zu § 76b Abs. 1 Z 1, zum Entfall des § 76b Abs. 2 und zu § 166k RStDG:

Aufgrund der neuen Regelung des § 76e zur Pflgeteilzeit können die sich auf die Pflege naher Angehöriger beziehenden Bestimmungen in § 76b entfallen. Auf Richterinnen und Richter, deren Auslastung am 31. Dezember 2013 gemäß § 76b herabgesetzt ist, bleibt diese Bestimmung in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung weiterhin anwendbar.

Zu § 77 Abs. 7 RStDG:

Mit dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 erhielt der „Allgemeine Teil des Personalplanes“ die Bezeichnung „Regelungen für die Planstellenbewirtschaftung“.

Zu § 94 Abs. 1 RStDG:

Im Lichte einer das österreichische Gleichstellungsrecht berücksichtigenden Terminologie wird die Wendung „geistiger Gebrechen“ durch den Begriff „einer geistigen Beeinträchtigung“ ersetzt.

Zu § 100 Abs. 1 Z 3a und § 212 Abs. 61 Z 1 RStDG:

Siehe die Erläuterungen zu § 20 Abs. 1 Z 3a und § 284 Abs. 83 Z 2 BDG 1979.

Zu § 100 Abs. 1 Z 5 RStDG:

Das Bestehen zweier öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nebeneinander ist mit dem Wesen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht vereinbar. Daher zieht die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu einer anderen Gebietskörperschaft ex lege die Auflösung des bisherigen Bundesdienstverhältnisses nach sich.

Zu § 100a RStDG:

Siehe die Erläuterungen zu § 22a BDG 1979. Da der Anspruch auf ein Dienstzeugnis auch für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gelten soll, wird dieser für Richterinnen und Richter im VIII. Abschnitt geregelt.

Zu § 152 lit. a RStDG:

Notwendige terminologische Anpassung an eine mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140, erfolgte Änderung.

Zu § 166b Abs. 4 RStDG, § 121d Abs. 6 LDG, § 121e Abs. 4 LLDG:

Klarstellung, dass – analog zu § 241a Abs. 4 BDG – für Karenzen, die vor dem 1. Jänner 2013 gewährt bzw. angetreten wurden, keine Pensionsbeiträge entrichtet werden müssen.

Zu § 206 RStDG:

Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140, wurde in § 53a BDG 1979 der Whistleblower-Schutz gesetzlich verankert. Da den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten dieser Schutz bereits nach § 58b RStDG zukommt, ist die in § 206 angeführte Liste der Paragraphen, die auf Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nicht anzuwenden sind, um § 53a BDG 1979 zu erweitern, da dieser Personenkreis sonst doppelt geschützt wäre.

Zu § 207 Abs. 3 RStDG:

Anpassung an die Ausschreibungsregelungen im BDG 1979.

Zu § 208 Abs. 1 RStDG:

Anpassung an die Unvereinbarkeitsregelung des Art. 134 Abs. 5 B-VG.

Zu § 210 Abs. 1 RStDG:

Beseitigung eines legistischen Versehens.

Zu § 212a Abs. 4 RStDG:

Klarstellung, dass betreffend eine allfällige Ergänzungszulage für Richterinnen und Richter, die bereits derzeit Richterinnen und Richter des Asylgerichtshofes sind, die Übergangsbestimmungen des Abs. 2 und nicht die des Abs. 1 anwendbar sind.

Zu § 18a LDG 1984:

Siehe die Erläuterungen zu § 22a BDG 1979.

Zu § 94b LDG 1984:

Siehe die Erläuterungen zu § 125b BDG 1979.

Zu § 18a LLDG 1985:

Siehe die Erläuterungen zu § 22a BDG 1979.

Zu § 102b LLDG 1985:

Siehe die Erläuterungen zu § 125b BDG 1979.

Zu den §§ 7b und 7c Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013 wurden zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen unter anderem im Landarbeitsgesetz Bestimmungen über die Pflegekarenz und die Pflegezeit eingeführt. Im Gleichklang mit diesen Regelungen sollen auch die Land- und Forstarbeiterinnen und Land- und Forstarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes fallen, die Möglichkeit haben, auf einen plötzlichen Pflege- oder Betreuungsbedarf von nahen Angehörigen zu reagieren.

Zum Entfall der §§ 60 bis 61 und zu § 60 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz:

Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) enthält spezielle Schutzbestimmungen für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Dieses Bundesgesetz hat einen sehr weiten Geltungsbereich; dieser erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes im Sinne des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes. Generell nicht anzuwenden ist es lediglich auf die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, für die das Landarbeitsgesetz 1984 (LAG) gilt, und auf die Beschäftigung von Jugendlichen in privaten Haushalten. Das LAG als Grundsatzgesetz enthält in Anlehnung an das KJBG einige Bestimmungen zum Schutz der Jugendlichen sowie zur Kinderarbeit. Im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz finden sich ebenfalls Schutzbestimmungen für Kinder und Jugendliche. Da das KJBG auf diese Personengruppe jedoch ohnehin Anwendung findet und eine Doppelgleisigkeit vermieden werden soll, werden die entsprechenden Bestimmungen im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz aufgehoben. Der neue § 60 dient lediglich der Klarstellung und Transparenz über die Anwendbarkeit des KJBG.

Zu § 2 Abs. 5 B-GIBG:

Diese Novellierung dient der Klarstellung, dass Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten auch unter das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz fallen.

Zu § 20 Abs. 5 B-GIBG:

Sprachliche Umformulierung.

Zu § 20 Abs. 5a B-GIBG:

Entsprechend dem im prozessualen Recht in Österreich normierten Grundsatz, dass kontradiktorische Entscheidungen zu begründen sind, sollen durch die Aufnahme dieser Begründungspflicht in das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Dienstbehörden und Gerichte dezidiert dazu verpflichtet werden, sich ausdrücklich im Einzelfall mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu befassen und eine abweichende Entscheidung zu begründen – siehe insbesondere § 61 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, § 60 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, aber auch § 417 des Gesetzes vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung – ZPO), RGBl. Nr. 113/1895.

Eine Verletzung dieser verfahrensrechtlichen Bestimmung hat die Mangelhaftigkeit des Verfahrens zur Folge.

Zu § 20 Abs. 6 B-GIBG:

Klarstellung, dass durch die Einbringung eines Antrages bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Fristen jedenfalls bis zur Entscheidung der Kommission gehemmt sind.

Zu § 20a B-GIBG:

In Befolgung der Anregung der Europäischen Kommission wird für die Definition der Beweislast der genaue Richtlinienwortlaut übernommen, um allfällige Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Zu § 39 Abs. 2 Z 5 B-GIBG:

Dient der Klarstellung, dass sich die Mitgliedschaft zu der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht nach organisatorischen, sondern nach funktionellen Kriterien richtet. Dies führt dazu, dass ein durch eine BMG-Novelle bedingter Transfer der Gleichbehandlungsangelegenheiten in ein anderes Ressort mit

gleichzeitigem Transfer von bestimmten Funktionsinhaberinnen oder Funktionsinhabern nach dem B-GlBG den Endigungsgrund „Ausscheiden aus dem Personalstand des Ressorts“ nicht erfüllt.

Zu den § 1 Abs. 12, § 59 Abs. 2 Z 1 und § 93 Abs. 5 Z 1 und Abs. 13 PG:

Durch die Schaffung eines neuen § 50e BDG 1979 (Pflegeteilzeit) müssten die Zitate in diesen Bestimmungen erweitert werden. Da der Inhalt dieser Bestimmungen die Zitierung jeder einzelnen Art der Herabsetzung der Wochendienstzeit nicht erfordert, werden anstatt dessen die bisherigen detaillierten Zitate entfernt.

Zu § 4 Abs. 1 Z 1 PG:

Mit dem Abstellen auf die tatsächliche Besoldung bei der Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Berichtigung der besoldungsrechtlichen Stellung zwar zeitlich unbegrenzt zurückwirkt, die Geltendmachung allfälliger Übergenüsse oder Fehlbeträge jedoch nur innerhalb der Verjährungsfrist möglich ist. Die Neuregelung stellt sicher, dass sich der Ruhegenuss an den tatsächlichen Bezügen und den davon geleisteten Beiträgen orientiert.

Zu § 5 Abs. 4 PG:

Auch bei Versehrtenrenten aufgrund einer Berufskrankheit, die in einem sonstigen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft entstanden ist, soll der Abschlag entfallen und damit die Ungleichbehandlung von Arbeits- oder Dienstunfällen und Berufskrankheiten beseitigt werden.

Zu § 9 PG:

Im Zuge des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, wurde mit § 236d BDG 1979 eine neue Pensionsantrittsvariante geschaffen, auf die in § 9 PG Bezug genommen werden muss. Anlässlich dieser Änderung wird die gesamte Bestimmung nach den Prinzipien der Klarsprache neu formuliert.

Zu § 98b PG:

Ehemaligen Beamtinnen und Beamten des Ruhestandes, deren Anspruch auf Ruhegenuss infolge gerichtlicher oder disziplinarer Verurteilung erloschen ist, und deren Hinterbliebenen gebührt ein Unterhaltsbeitrag, wenn die der Verurteilung zugrunde liegende Tat vor dem Inkrafttreten des Entfalls der §§ 50 und 51 PG 1965 am 1. Jänner 2013 begangen wurde (Rückwirkungsverbot).

Zu § 99 Abs. 3 PG:

Die Begünstigungsregelung des § 6 Abs. 3 APG erhält ab 1. Jänner 2014 aufgrund des Entfalls der Parallelrechnung für ASVG-Versicherte eine neue Fassung. Da Beamtinnen und Beamte der Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 im Jahr 2014 keine Kontoerstgutschrift erhalten und die bisherige Parallelrechnung unverändert aufrecht bleiben soll, soll auf sie die bis 31. Dezember 2013 geltende Fassung des § 6 Abs. 3 APG weiterhin angewendet werden.

Zu § 5 Abs. 4 BThPG:

Auch bei Versehrtenrenten aufgrund einer Berufskrankheit, die in einem sonstigen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft entstanden ist, soll der Abschlag entfallen und damit die Ungleichbehandlung von Arbeits- oder Dienstunfällen und Berufskrankheiten beseitigt werden.

Zu § 19 Abs. 3 BThPG:

Die Begünstigungsregelung des § 6 Abs. 3 APG erhält ab 1. Jänner 2014 eine neue Fassung, die nur auf Personen anzuwenden ist, die ausschließlich Versicherungsmonate nach dem APG (also ab 2005) erworben haben. Bei diesen Fällen ist 2014 keine Kontoerstgutschrift zu bilden.

Da auch Beamtinnen und Beamte der Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 im Jahr 2014 keine Kontoerstgutschrift erhalten und die bisherige Parallelrechnung unverändert aufrecht bleiben soll, ist auf sie die bis 31. Dezember 2013 geltende Fassung des § 6 Abs. 3 APG weiterhin anwendbar.

Zu § 66 Abs. 3 BB-PG:

Die Begünstigungsregelung des § 6 Abs. 3 APG erhält ab 1. Jänner 2014 eine neue Fassung, die nur auf Personen anzuwenden ist, die ausschließlich Versicherungsmonate nach dem APG (also ab 2005) erworben haben. Bei diesen Fällen ist 2014 keine Kontoerstgutschrift zu bilden.

Da auch Beamtinnen und Beamte der Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 im Jahr 2014 keine Kontoerstgutschrift erhalten und die bisherige Parallelrechnung unverändert aufrecht bleiben soll, ist auf sie die bis 31. Dezember 2013 geltende Fassung des § 6 Abs. 3 APG weiterhin anwendbar.

Zu § 1 Abs. 2 AusG 1989:

Eine entsprechende textliche Anpassung im allgemeinen Dienstrecht des Bundes erfolgte bereits mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011. Nunmehr erfolgt auch die Anpassung im Ausschreibungsgesetz 1989.

Zu § 24 Z 1 AusG 1989:

Hier erfolgt eine Anpassung an die strukturelle Gliederung des Bundesfinanzgesetzes.

Zu § 13 Abs. 1 Z 1 lit. a PVG:

Begriffliche Anpassung an die Umstrukturierung im Bundesministerium für Inneres.

Zu § 41b PVG:

Nach Abs. 1 hat, da die Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, das Bundeskanzleramt für die Sacherfordernisse aufzukommen.

Die jeweilige Schriftführerin oder der jeweilige Schriftführer bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde hat nach Abs. 2 rechtskundig zu sein. Die Tätigkeit als Schriftführerin oder Schriftführer zählt zu den Dienstpflichten der oder des Bediensteten, denen sie oder er sich nicht entziehen und bei deren Erfüllung sie oder er auch nicht von Vorgesetzten behindert werden darf.

Abs. 3 entspricht der bisherigen Rechtslage.

Zu § 42j PVG:

Es wird die Weiterführung der Geschäfte durch die bisher zuständigen Dienststellenausschüsse bis zum Ende der gesetzlichen Tätigkeitsperiode festgeschrieben.

Zu § 42k PVG:

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der gegenständlichen PVG-Novelle am 1. Jänner 2014 bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission anhängige Verfahren sollen von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde als durch die PVG-Novelle BGBl. I Nr. 82/2013 neu geschaffene Nachfolgeinstitution der Personalvertretungs-Aufsichtskommission fortgeführt werden. Zwar geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei den gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 8 iVm Anlage A. Z 12 B-VG mit 1. Jänner 2014 aufgelösten Verwaltungsbehörden anhängigen Verfahren zufolge Art. 151 Abs. 51 Z 8 auf die Verwaltungsgerichte über. Das gilt aber nur für Verfahren, die nach der neuen Rechtslage (Art. 130 Abs. 1 und 2 B-VG) in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte fallen oder diesen zugewiesen werden können. Soweit den mit 1. Jänner 2014 aufgelösten Behörden Zuständigkeiten zukommen, die nicht gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG auf die Verwaltungsgerichte übergehen und diesen auch nicht gemäß Art. 130 Abs. 2 B-VG übertragen werden können, ist durch Gesetz zu regeln, von welchen Behörden diese Aufgaben künftig – allenfalls weisungsfrei – besorgt werden sollen, wobei in diesem Zusammenhang aufgelöste Behörden auch wieder errichtet werden können (s. die Erläut. zur RV der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, 1618 BlgNR 24. GP 21). Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission entscheidet über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung, wobei sie deren gesetzwidrige Beschlüsse aufhebt und die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane feststellt; sie kann weiters ein Organ der Personalvertretung im Fall dessen dauernder Pflichtverletzung auflösen; schließlich obliegt ihr die Feststellung der Gesetzmäßigkeit oder Gesetzwidrigkeit des Verhaltens eines Organs des Dienstgebers. Die Zuständigkeiten der Personalvertretungs-Aufsichtskommission sind somit solche, die nicht auf das Bundesverwaltungsgericht übergehen können; insbesondere erkennt die Personalvertretungs-Aufsichtskommission nicht über Rechtsmittel gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde iSd Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG. Die Anordnung der Weiterführung der bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission anhängigen Verfahren durch die neu errichtete Personalvertretungsaufsichtsbehörde ist somit verfassungsrechtlich zulässig.

Zu §§ 42l und 45 Abs. 36 Z 1 PVG:

Notwendige Regelung, um eine ordnungsgemäße Aufnahme der Tätigkeit der Personalvertretungsbehörde mit 1. Jänner 2014 zu gewährleisten.

Zu § 18 Abs. 1 DVG:

Die jeweilige Bundesministerin oder der jeweilige Bundesminister soll auch nach Inkrafttreten des neuen § 2 Abs. 3 DVG in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120, am 1. Jänner 2014 die Möglichkeit haben, die in § 2 Z 1 und in § 2 Z 9 DVV 1981 genannten Behörden im Einvernehmen mit der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler durch Verordnung für den Wirkungsbereich der

nachgeordneten Dienststellen innerhalb ihres oder seines Ressorts als nachgeordnete Dienstbehörden zu bezeichnen.

Zu § 18 Abs. 3 DVG:

Übergangsregelung für gemäß § 2 Abs. 2 DVG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 6/2010 erlassene Verordnungen.

Zu §§ 15a und 30 AZHG und § 4 Abs. 1 MilBFG 2004:

Mit der am 1. Jänner 2014 in Kraft tretenden Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, wird die Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz eingeführt. An die Stelle des administrativen Instanzenzuges tritt die Möglichkeit der Beschwerde an das zuständige Verwaltungsgericht, welches die Funktion der bisherigen Berufungsbehörde übernimmt. Aufgrund der generellen Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte als Rechtsmittelinstanz gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden sind alle einfachgesetzlich vorgesehenen administrativen Instanzenzüge zu beseitigen. Vor diesem Hintergrund sind die §§ 15a und 30 AZHG und § 4 Abs. 1 MilBFG 2004 entsprechend anzupassen.

Zum Inhaltsverzeichnis des B-BSG:

siehe die Erläuterungen zu den §§ 4 und 82.

Zu § 2 Abs. 10 B-BSG:

Die Terminologie soll mit § 2 Z 2 ChemG 1996 in Einklang gebracht werden.

Zu § 2 Abs. 11 und 11a B-BSG:

In der Arbeitswelt ist eine Zunahme psychischer Belastungen und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Ungünstige psychische Belastungen verursachen nicht nur psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magen-, Darmerkrankungen, Schlafstörungen, Diabetes.

Immer mehr Personen müssen infolge psychischer Fehlbeanspruchung krankheitsbedingt die Frühpension antreten. Dies verursacht viel menschliches Leid, aber auch enorme betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten. Die Ursachen arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchungen sind häufig:

- widersprüchliche Arbeitsaufgaben,
- Arbeitsverdichtung, unangemessene Zeit- und Terminvorgaben, ständige Erreichbarkeit,
- unangemessene Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge,
- Informationsmangel oder -überflutung,
- knappe Personalbemessung,
- Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit,
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust,
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten,
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte.

Bei den Änderungen in § 2 Abs. 11 und 11a handelt es sich um bloße Klarstellungen, bereits nach geltender Rechtslage sind die dort angeführten Begrifflichkeiten so zu verstehen. Die Klarstellung dient der stärkeren Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, im Bedienstetenschutz, um damit den notwendigen Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Betrieben zu unterstützen und den Einsatz von Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen in den Dienststellen zu intensivieren. Gefährdungen können sowohl durch physische als auch durch psychische (psychosoziale, psychomentele oder psychoemotionale) Belastungen und durch deren Wechselwirkung entstehen. Physische Belastungen können zu psychischen Beeinträchtigungen führen oder auch umgekehrt.

Zu § 2 Abs. 13 B-BSG:

Die novellierten Bestimmungen werden durchwegs geschlechtsneutral formuliert. Mit der Generalklausel soll klargestellt werden, dass auch alle in den übrigen Bestimmungen des B-BSG enthaltenen personenbezogenen Bezeichnungen bis zu einer entsprechenden geschlechtsneutralen Neuformulierung im Sinne eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs zu verstehen sind.

Zu § 3 Abs. 1 und § 15 Abs. 1 B-BSG:

Der Ausdruck „Sittlichkeit“ ist im Wesentlichen überholt und soll durch „Integrität und Würde“ ersetzt werden.

Zur Überschrift zu § 4 B-BSG:

Mit dem Klammerausdruck soll der für die „Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen“ bereits seit jeher gebräuchliche Kurzbegriff „Arbeitsplatzevaluierung“ auch im Gesetzestext selbst verankert werden.

Zu § 4 Abs. 1 zweiter und dritter Satz B-BSG:

Es wird nun ausdrücklich klargestellt, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 7 zu berücksichtigen sind.

Zu § 4 Abs. 1 Z 6 und 7 B-BSG:

Die Ergänzung orientiert sich v.a. am Leitfaden der Arbeitsinspektionen zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen bzw. der ÖNORM EN ISO 10075 "Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen" (Teil 1-3) und stellt die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen dar, die in Abhängigkeit von individuellen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien zu Fehlbeanspruchungen führen können. Bei der Arbeitsplatzevaluierung sind diese Dimensionen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen.

Zu § 4 Abs. 5 Z 2a B-BSG:

Beispiele für solche Zwischenfälle, die eine akute psychische Belastungsreaktion auslösen können, sind etwa die Häufung von Konflikten oder Beschwerden, Gewaltübergriffe, posttraumatische Belastungsstörung nach einem Arbeitsunfall etc.

Zu § 4 Abs. 6 B-BSG:

Analog zur bereits bisher geltenden Regelung des § 75 Abs. 1 sollen auch hier die zu beauftragenden Fachleute beispielhaft aufgezählt werden, wobei im Hinblick auf die Evaluierung psychischer Beanspruchungen insbesondere die Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen hervorzuheben sind.

Zu § 7 Z 4a und 7 B-BSG:

Auch bei der Gefahrenverhütung sind die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation zu berücksichtigen.

Zu § 10 Abs. 1 B-BSG:

Mit den Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen wurden im B-BSG die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989 S. 1, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 1137/2008, ABl. Nr. L 311 vom 21.11.2008 S. 1, betreffend „Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“ umgesetzt, doch wurde dieser Ausdruck nicht in das B-BSG übernommen, was nunmehr zur Klarstellung nachgeholt werden soll.

Zu § 23 Abs. 5 B-BSG:

Die Umformulierung ist aufgrund eines Vertragsverletzungsverfahrens erforderlich, weil nach Auffassung der Europäischen Kommission die derzeitige Formulierung den Anhang IV Teil B Abschnitt 1 Nummer 6.1. der Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.08.1992 S. 6, in der Fassung der Richtlinie 2007/30/EG, ABl. Nr. L 165 vom 27.06.2007 S. 21, nicht hinreichend umsetzt.

Zu § 40 Abs. 7 B-BSG:

Gemäß § 41 Abs. 2 B-BSG muss der Dienstgeber die Eigenschaften der von ihm verwendeten Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 40 einstufen. Diese Eigenschaften gemäß § 40 orientieren sich am Chemikalienrecht (§ 3 Abs. 1 ChemG 1996).

§ 5 ChemG 1996 ordnet seit der ChemG-Novelle 2009 an, dass eine Einstufung nach der CLP-Verordnung die Einstufung nach ChemG ersetzt. Eine ähnliche Regelung muss daher auch im Bedienstetenschutzrecht getroffen werden.

Die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (CLP-Verordnung), ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 618/2012, ABl. Nr. L 179 vom 11.07.2012 S. 3, ist am 20. Jänner 2009 in Kraft getreten. Sie kann seit dem 20. Jänner 2009 bereits ergänzend angewendet werden, verpflichtend ist CLP für Stoffe ab dem 1. Dezember 2010 und für Gemische ab dem 1. Juni 2015 anzuwenden. Das bisherige Recht zu Einstufung und Kennzeichnung bleibt bis 1. Juni 2015 in Geltung. Die Einstufung nach der CLP-Verordnung erfolgt nicht mehr nach den in § 40 B-BSG genannten gefährlichen Eigenschaften, sondern in insgesamt 26 Gefahrenklassen, die ihrerseits wiederum in Gefahrenkategorien untergliedert sind.

Da die Bedienstetenschutzvorschriften jedoch (noch) an die Stoffeigenschaften nach § 40 B-BSG anknüpfen, muss klargestellt werden, welche dieser Schutzbestimmungen für die nach der CLP-Verordnung eingestuften Arbeitsstoffe jeweils zu gelten haben.

Zu § 41 Abs. 4 Z 1 B-BSG:

Aktualisierung von Zitaten.

Zu § 52 Z 5 B-BSG:

§ 52 Z 5 regelt die Übermittlung von Untersuchungsbefunden samt ärztlicher Beurteilung von den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten an die arbeitsinspektionsärztlichen Dienste und verlangt bisher eine zweifache Ausfertigung, was nicht mehr erforderlich erscheint. In Zukunft soll die Übermittlung nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten auch online erfolgen können.

Zu § 56 Abs. 1 und 2, § 73 Abs. 1 und 2 sowie § 76 Abs. 3 B-BSG:

Hier handelt es sich um die Aktualisierung der Ressortbezeichnung gemäß der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3.

Zu § 56 Abs. 2 B-BSG:

Die Neuregelung dient der Verwaltungsvereinfachung. Die Veröffentlichung im Internet erfolgt auf der Website der Arbeitsinspektion www.arbeitsinspektion.gv.at. Selbstverständlich wird die Liste in Papierform (wie jedes Informationsmaterial) weiterhin auf Anfrage an interessierte Personen übersendet. Ein ausdrücklicher gesetzlicher Auftrag ist dazu nicht erforderlich.

Zu § 57 Abs. 6 B-BSG:

Gemäß § 57 Abs. 3 hat der Bund gegenüber den zuständigen Trägern der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten für Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie für sonstige besondere Untersuchungen in Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können. Abs. 6 nimmt auf diese Regelung Bezug und bestimmt, dass die ermächtigten Ärztinnen und Ärzte, die diese Untersuchungen durchgeführt haben, gegenüber dem Unfallversicherungsträger auskunftspflichtig sind. Allerdings können sonstige besondere Untersuchungen (z. B. wegen Vibrationen) auch von nicht ermächtigten Ärztinnen und Ärzten durchgeführt werden. Auch diese sollen aber – wenn es sich um Untersuchungen in Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, und für die der Unfallversicherungsträger die Kosten übernimmt – gegenüber dem Unfallversicherungsträger auskunftspflichtig sein. Die bisherige Einschränkung soll daher entfallen.

Zu § 60 Abs. 2 und § 101 Abs. 5 Z 1 B-BSG:

Derzeit ist das Gebot, Zwangshaltung möglichst zu vermeiden, in § 48 Abs. 4 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV), BGBl. Nr. 218/1983, der gemäß § 101 Abs. 5 Z 1 B-BSG als Bundesgesetz übergeleitet wurde, geregelt. Im Zuge einer Rechtsbereinigung soll § 48 Abs. 4 AAV aufgehoben und in § 60 Abs. 2 B-BSG integriert werden. Inhaltlich kommt es dadurch zu keiner Änderung des geltenden Rechts: Die ständige Durchführung von Arbeiten in Zwangshaltung, insbesondere mit nicht gestützten oder über den Kopf gestreckten Armen sowie in stark gebückter oder knieender Stellung, muss möglichst vermieden sein. Um die Durchführung von Arbeiten in nicht körpergerechter Stellung zu vermeiden, sind erforderlichenfalls entsprechende Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, wie Hebe- oder Absenkvorrichtungen, zur Verfügung zu stellen. Weiters wird klargestellt, dass bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge auch sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten werden.

Zu § 62 Abs. 5 B-BSG:

Der „Nachweis von Fachkenntnissen“ im engeren Sinn ist in der Bundes-Fachkenntnisnachweis-Verordnung, BGBl. II Nr. 229/2007, geregelt. Für die in § 62 Abs. 5 genannten Arbeiten gibt es keinen

Fachkenntnisnachweis in diesem Sinne. Hier sind vielmehr „fachliche Kenntnisse“ in einem allgemeineren Sinn gemeint. Dies soll durch die Umformulierung klargestellt werden.

Zu § 62 Abs. 7 B-BSG:

Zum gleichlautenden § 62 Abs. 7 ASchG wurde im Rahmen des Projekts der Bundesregierung „Senkung von Verwaltungslasten für Unternehmen“ bei der Basiserhebung festgestellt, dass es sich beim „Führen eines Verzeichnisses jener Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist“, um eine Informationspflicht handelt, die für die Unternehmen Verwaltungslasten von € 2.486.580,-- verursacht. Der überwiegende Großteil dieser Informationspflicht betrifft Aufzeichnungen über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Stapler oder Krane führen, wobei gerade bei diesen Tätigkeiten das Verzeichnis ohne Senkung des Schutzniveaus entbehrlich erscheint. Insoweit kann daher im Sinne der Reduktion von Verwaltungslasten diese Informationspflicht auch für den Bund in seiner Eigenschaft als Dienstgeber aufgehoben werden. Unberührt bleibt die Pflicht zum Führen eines Verzeichnisses jedoch für Taucharbeiten, für die Durchführung von Sprengarbeiten sowie für sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko (Abs. 2) sowie für die Arbeiten nach Abs. 4 und 5.

Zu § 67 Abs. 5 Z 4 B-BSG:

Berichtigung eines Grammatikfehlers.

Zu § 80 Abs. 1 B-BSG:

Da die Präventivfachkräfte nicht ständig in der Dienststelle anwesend sind und daher oft von den Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren nicht angetroffen werden, ist in vielen Fällen für beide Teile die Anforderung und Übermittlung von Unterlagen einfacher als eine Einsichtnahme im Betrieb.

Zu § 80 Abs. 3 B-BSG:

Die derzeitige Regelung, wonach Präventivfachkräfte dem Dienstgeber nur dann einen schriftlichen Tätigkeitsbericht liefern müssen, wenn kein Arbeitsschutzausschuss besteht, hat sich als unbefriedigend erwiesen. Präventivfachkräfte haben die Aufgabe, den Dienstgeber zu beraten, und dieser muss sie zumindest für die gesetzlich vorgeschriebene Präventionszeit verpflichten. Daher soll der Dienstgeber jedenfalls auch einen schriftlichen Tätigkeitsbericht von den Präventivfachkräften erhalten, unabhängig davon, ob ein Arbeitsschutzausschuss besteht oder nicht.

Zur Überschrift zu § 82 sowie zu § 82 Abs. 1 und 3 B-BSG:

Ersatz durch eine zeitgemäßere Formulierung.

Zu § 84 Abs. 3 Z 3 B-BSG:

Korrektur eines Redaktionsversehens.

Zu § 98 Abs. 2 B-BSG:

Den hier übergeleiteten Bestimmungen der AAV wurde z.T. bereits durch die B- VEXAT, BGBl. II Nr. 156/2005, und durch die B-GKV, BGBl. II Nr. 393/2002, derogiert; hier erfolgt die formelle Anpassung.

Zu § 99 Abs. 5 B-BSG:

Den hier übergeleiteten Bestimmungen der AAV wurde z.T. bereits durch die B- VEXAT, BGBl. II Nr. 156/2005, und durch die B-GKV, BGBl. II Nr. 393/2002, derogiert; hier erfolgt die formelle Anpassung.

Zu § 101 Abs. 3 und 5 Z 4 B-BSG:

Die hier übergeleiteten Bestimmungen der AAV sind mit Inkrafttreten der B-VOLV, BGBl. II Nr. 90/2006, bereits außer Kraft getreten.

Zu § 101 Abs. 5 Z 1 und 3 B-BSG:

Hier handelt es sich um eine Rechtsbereinigung: Durch § 101 Abs. 5 B-BSG wurden Teile der AAV als Bundesgesetz übergeleitet. Nunmehr sollen einige dieser übergeleiteten, entbehrlich gewordenen Bestimmungen der AAV aufgehoben werden:

Das in § 48 Abs. 4 AAV enthaltene Gebot, Arbeitsvorgänge so zu gestalten, dass die Arbeit nach Möglichkeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann, ist bereits in § 60 Abs. 3 B-BSG normiert. Das Gebot, Zwangshaltung möglichst zu vermeiden, wird zwecks Rechtsbereinigung in § 60 Abs. 2 B-BSG integriert (siehe die dortigen Ausführungen), sodass § 48 Abs. 4 AAV aufgehoben werden kann.

Ebenso entbehrlich ist die Überleitung von § 62 Abs. 1 AAV, weil § 64 Abs. 4 B-BSG normiert, dass Bedienstete mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden dürfen, wenn sie dafür

körperlich geeignet sind. Die Überleitung von § 62 Abs. 2 erster Satz AAV ist entbehrlich, weil der Dienstgeber gemäß § 64 Abs. 2 B-BSG geeignete organisatorische Maßnahmen treffen oder geeignete Mittel einsetzen muss, um zu vermeiden, dass Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen.

Zu § 101 Abs. 5 Z 6 B-BSG:

Den hier übergeleiteten Bestimmungen der AAV wurde z.T. bereits durch die B-VEXAT, BGBl. II Nr. 309/2004, durch die B-VOLV, BGBl. II Nr. 90/2006, sowie durch die B-VOPST, BGBl. II Nr. 291/2011, derogiert; hier erfolgt die formelle Anpassung.

Zu § 1 Abs. 1 und § 13 ÜHG:

Die Bestimmungen des Überbrückungshilfengesetzes sollen auch für Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes gelten, weil ein Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss bei Frühpensionistinnen und Frühpensionisten dieselben sozialen Folgen haben kann wie ein Entfall der Bezüge bei Beamtinnen und Beamten des Dienststandes. Da ehemalige Beamtinnen und Beamte des Ruhestandes sowie deren Hinterbliebene mit dem Entfall der §§ 50 und 51 PG 1965 am 1. Jänner 2013 keinen Unterhaltsbeitrag mehr erhalten können, tritt die Neufassung des § 1 Abs. 1 rückwirkend mit dem genannten Tag in Kraft.

Zu § 17 Abs. 9 PTSG :

Notwendige Zitat Anpassung im Zusammenhang mit der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120.

Zu § 17 Abs. 9 Z 5 und zum Entfall des § 17 Abs. 10 PTSG:

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

Zu § 17a Abs. 8 PTSG:

Zitatberichtigung.