

## Vorblatt

### **Inhalt:**

1. Klarstellung in Folge der neueren Judikatur des EuGH, dass Zeiten einer Dienststellenbereitschaft oder eines Journaldienstes im vollen Ausmaß unter den Begriff der Dienstzeit subsumiert werden.
2. Übernahme der jüngsten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere Einführung eines Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitbeschäftigte, in das Dienstzeitrecht des Bundes.
3. Neugestaltung der vom Rechnungshof kritisierten Ruhensbestimmung für pauschalierte Nebengebühren und monatliche Vergütungen.
4. Uneingeschränkte Ausdehnung des Geltungsbereiches des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf LandeslehrerInnen.
5. Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das Landarbeitsgesetz hinsichtlich Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts und Schaffung eines Zuschlages für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit.
6. Die Aufnahme von Lehrlingen zur integrativen Berufsausbildung wird vom Ausschreibungs- und Auswahlverfahren nach Abschnitt VII AusG ausgenommen; die Eignung der Jugendlichen für die Ausbildung wird bereits in einem vorangehenden Clearingprozess festgestellt.
7. Normierung der pensionsrechtlichen Gleichbehandlung von vor 2005 pragmatisierten Landes- und GemeindebeamtInnen, die zum Bund wechseln, mit BundesbeamtInnen.

### **Alternativen:**

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

### **Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Keine.

### **Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Die vorgesehenen Regelungen stehen mit dem Recht der Europäischen Union in Einklang.

### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfes

##### 1. Neuregelungen im Dienstzeitrecht:

Entsprechend der neueren Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (zB RS Jaeger, C-151/02) werden Zeiten einer Dienststellenbereitschaft bzw. eines Journaldienstes im dienstnehmerschutzrechtlichen Zusammenhang voll als Dienstzeit anerkannt und sind somit auf die Höchstgrenzen der zulässigen Dienstzeit anzurechnen.

Weiters wird in § 48 Abs. 3 BDG 1979 klargestellt, dass der Gleitzeitdienstplan immer mit einem fiktiven Normaldienstplan zu hinterlegen ist. Dieser setzt Dauer sowie Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit fiktiv fest. Er dient der Klarstellung, ob und inwieweit bestimmte kurzfristige gerechtfertigte Abwesenheiten (zB notwendiger, unaufschiebbarer Arzt- oder Ärztinbesuch bei akuter Erkrankung) auf die Dienstzeit anzurechnen sind.

Außerdem wird, entsprechend den Regelungen in der Privatwirtschaft, ein Zuschlag von 25 Prozent für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten eingeführt. Solche Mehrdienstleistungen sind grundsätzlich, sofern sie zu Überstunden werden und der oder die Teilzeitbeschäftigte damit nicht die Grenze der Vollbeschäftigung überschreitet, entweder 1:1,25 in Freizeit auszugleichen, nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften (Grundvergütung mit 25 Prozent Zuschlag) abzugelten, oder 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

##### 2. Neuregelung des Ruhens von pauschalierten Nebengebühren bei Abwesenheit vom Dienst:

Die bisherige Ruhensregelung für pauschalierte Nebengebühren, die je nach der zeitlichen Lagerung einer Abwesenheit vom Dienst (selbst bei gleich langer Dauer der Abwesenheit) zu unterschiedlichen Ergebnissen führte, wird durch eine Regelung ersetzt, die das Ruhen der pauschalierten Nebengebühr einheitlich an eine mehr als einen Monat dauernde Abwesenheit knüpft. Das Ruhen soll mit jenem Tag beginnen, der datumsmäßig dem ersten Tag der Abwesenheit im Vormonat entspricht, und mit dem letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst enden, also mit Ablauf jenes Tages, an dem vor dem Wiederantritt des Dienstes tatsächlich Dienst zu versehen gewesen wäre.

#### B. Finanzielle Auswirkungen

Die Neuregelungen führen zu folgenden Veränderungen des Aufwandes:

| Maßnahme                | Mehraufwand (+) und Minderaufwand (-) in Mio. Euro |      |      |      |
|-------------------------|--|------|------|------|
|                         | 2008   | 2009 | 2010 | 2011 |
| Verlängerung Opting-Out | 1,2  | 1,2  |      |      |
| § 83c GehG              | 0,1  | 0,1  | 0,1  | 0,1  |
| Summe in Mio. €         | 1,3  | 1,3  | 0,1  | 0,1  |

#### Details der Aufwandschätzungen:

##### Verlängerung Opting-Out

Bei Fortführung des derzeitigen Optionsverhaltens ist gegenüber dem Auslaufen der Regelung mit einem Mehraufwand von 1,2 Mio. Euro zu rechnen.

#### C. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 und 7 bis 11 und 13 bis 16 (BDG 1979, GehG, VBG, RDG, BLVG, LFDG, B-GIBG, AusG, PG 1965, RGV, PTSG, StAG und Aufhebung von Rechtsvorschriften) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG,
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. 2 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 12 (BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG.

## II. Besonderer Teil

**Zu § 45 Abs. 3, § 94 Abs. 2, § 109 Abs. 1 und § 114 BDG 1979, § 5b Abs. 3 und § 25 Abs. 5 Z 1 VBG, § 32 Abs. 3, § 72 Abs. 2, § 78 Abs. 4 und § 82 LDG 1984 und § 32 Abs. 3, § 80 Abs. 2, § 86 Abs. 4 und § 90 LLDG 1985:**

Mit diesen Änderungen erfolgt eine Anpassung an die neue Systematik der Strafprozessordnung in der Fassung des Strafprozessreformgesetzes, BGBl. I Nr. 19/2004.

**Zu § 47a Z 1 BDG 1979:**

Aus der neueren Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (zB RS Jaeger, C-151/02) zur Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeit-Richtlinie) ergibt sich die Notwendigkeit, Zeiten einer Dienststellenbereitschaft oder eines Journaldienstes im Sinne des § 50 Abs. 1 BDG 1979 im dienstnehmerschutzrechtlichen Sinn unter den Begriff der Dienstzeit zu subsumieren. Die aus der Dienststellenbereitschaft oder eines Journaldienstes resultierenden finanziellen Ansprüche sind von dieser Änderung nicht berührt.

**Zu § 47a Z 2 lit. d BDG 1979:**

Durch die Neufassung des § 48 Abs. 5 BDG 1979 fallen auch die dort angeführten Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3 BDG 1979 unter den Anwendungsbereich des § 49 Abs. 2 BDG 1979 und damit unter die Definition des § 47a Z 2 lit. c BDG 1979.

Damit wird die Definition des § 47a Z 2 lit. d überflüssig und kann daher entfallen.

**Zu § 48 Abs. 3 BDG 1979:**

Mit der vorliegenden Neuregelung wird klargestellt, dass im Falle von gleitender Dienstzeit jedenfalls auch der fiktive Normaldienstplan festzulegen ist. Dieser entspricht demjenigen Dienstplan, der ohne gleitende Dienstzeit gälte. Die Hinterlegung des fiktiven Normaldienstplans ist notwendig, um die (Nicht)Anrechenbarkeit bestimmter kurzfristiger gerechtfertigter Abwesenheiten auf die Dienstzeit bundeseinheitlich zu regeln. Die Zeit einer solchen Abwesenheit (zB notwendiger, unaufschiebbarer Arztbesuch bei akuter Erkrankung) gilt demnach nur insoweit als Dienstzeit, als sie innerhalb der Grenzen des fiktiven Normaldienstplans liegt. Damit wird klargestellt, dass für die Frage der Berücksichtigung von Abwesenheiten für die Dienstzeit weder die Blockzeit noch der Gleitzeitrahmen maßgeblich sind.

**Zu § 49 Abs. 5 BDG 1979 und §§ 16 und 17 GehG:**

Durch die vorliegende Regelung wird die Rechtslage hinsichtlich der Leistung von Mehrarbeit durch Teilzeitbeschäftigte im Bundesdienst an jene der Privatwirtschaft angeglichen. Mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes BGBl. I Nr. 61/2007 wurde ein Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent samt Rahmenregelungen eingeführt.

Die §§ 49 Abs. 5 BDG 1979 und 16 Abs. 8 GehG regeln Anfall und Vergütung von Überstunden für den Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Nach der neuen Rechtslage sind Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3 BDG 1979 gleich wie Mehrdienstleistungen von Vollbeschäftigten innerhalb desselben Kalendervierteljahres im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und gelten erst dann als Überstunden, wenn sie nicht im betreffenden Kalendervierteljahr durch Freizeit ausgeglichen werden (§ 49 Abs. 2 und 3 BDG 1979). Für jene Zeiten, mit denen die oder der Teilzeitbeschäftigte die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 überschreitet, tritt keine Änderung ein. Findet eine solche Überschreitung jedoch nicht statt, sind diese Zeiten der zusätzlichen Dienstleistung entweder im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen, nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

§ 16 Abs. 8 GehG neu legt korrespondierend fest, dass Teilzeitbeschäftigten für Überstunden, mit denen das Vollbeschäftigungsausmaß nicht überschritten wird, ein Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent gebührt. Gemäß § 16 Abs. 9 GehG stellt in Analogie zu § 19d Abs. 3b GehG klar, dass der neue Überstundenzuschlag nur dann gebührt, wenn die Wochendienstzeit bei gleitender Dienstzeit im Quartalsdurchschnitt überschritten wird.

**Zu § 102 Abs. 1a und 1b BDG 1979:**

Der bisherige Abs. 1a erhält eine neue Absatzbezeichnung.

Um die Verfahren zu beschleunigen und Kosten (Sitzungszeit, Reisezeit und Reisespesen) zu sparen, wird im neuen Abs. 1a auch im Verfahren vor der Disziplinarkommission unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen in den taxativ aufgezählten Fällen die Möglichkeit des Umlaufbeschlusses geschaffen.

**Zu § 105 Z 1 BDG 1979:**

Zitatberichtigung.

**Zu § 208 BDG 1979:**

Der Verweis auf § 41 Abs. 1 soll sicherstellen, dass Lehrkräfte in Auslandsverwendung den Bezug zum österreichischen Bildungswesen bewahren. Sie sind regelmäßig als Teil der in das Schulsystem des Gastlandes integrierten Auslandsschule der dortigen Rechtsordnung und Aufsicht unterworfen, sollen aber das österreichische Bildungswesen im Gastland näherbringen. Aus den genannten Gründen ist die Verwendung als Auslandslehrkraft eine ihrem Wesen nach befristete und muss es für die entsendende Dienstbehörde Instrumente geben, eine Rückberufung gegebenenfalls auch sehr kurzfristig und mit sofortiger Wirkung vorzunehmen. Es soll daher im neuen § 208 Abs. 2 klargestellt werden, dass es sich bei der Auslandsverwendung von Lehrkräften um Dienstbereiche im Sinne des § 41 Abs. 1 handelt.

**Zu § 212 Abs. 1 BDG 1979:**

Redaktionelle Anpassung an die Zitierregeln.

**Zu § 213 Abs. 2b BDG 1979:**

Die Möglichkeit, Lehrpersonen als vollbeschäftigt zu behandeln, auch wenn sie die regelmäßige wöchentliche Lehrverpflichtung (inklusive allfälliger Einrechnungen) um höchstens 0,5 Werteinheiten unterschreiten („Quasivollbeschäftigung“), läuft mit 31. August 2008 aus. Auf Grund des Systems der Lehrverpflichtungsgruppen ist eine „punktgenaue“ Vollbeschäftigung mit 20 Werteinheiten bei den Lehrpersonen kaum möglich. Das in den Stundentafeln vorgesehene Stundenausmaß beträgt in den meisten Fällen mehr als eine Wochenstunde, sodass diese nur gemeinsam an einen Lehrer vergeben werden können, wodurch gegebenenfalls die Anordnung mehrerer Mehrdienstleistungsstunden pro Woche notwendig wird. Im Sinne der Verantwortung als Dienstgeber und zur Vorbeugung von „Burn out“ soll den Lehrpersonen, die zwischen 19 und 20 Werteinheiten beschäftigt werden, ein Rechtsanspruch auf eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung für die Dauer eines Schuljahres eingeräumt werden.

In Bezug auf die Häufigkeit einer vorübergehenden Heranziehung zu Mehrdienstleistungen sollen Lehrpersonen, deren Lehrverpflichtung nach dieser Bestimmung herabgesetzt ist, wie Vollbeschäftigte behandelt werden (Nichtanwendbarkeit des Abs. 7 zweiter Satz).

Durch den Ausschluss der Anwendbarkeit des § 50a Abs. 3 wird sichergestellt, dass diese Herabsetzung der Lehrverpflichtung in einer beliebigen Anzahl von Schuljahren in Anspruch genommen werden kann, ohne dass das Recht auf eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung verwehrt wäre. Bei künftigen sonstigen Herabsetzungen gem. § 50a BDG 1979 sind solche Zeiten ebenfalls nicht bei der Berechnung der Zehnjahres-Frist gemäß § 50 Abs. 3 zu berücksichtigen.

Zu den Kosten:

Anders als bei der bisherigen Regelung gemäß § 4 Abs. 2 BLVG entstehen bei der Herabsetzung der Lehrverpflichtung keine frustrierten Aufwendungen für bezahlte, aber nicht durch Supplierung ausgeglichene Werteinheiten. Da davon ausgegangen werden kann, dass vermehrt ältere Lehrerinnen und Lehrer von der Maßnahme Gebrauch machen und die Stunden entweder von jüngeren Kolleginnen und Kollegen als MDL oder neueingestellten Lehrpersonen übernommen werden, ist die Maßnahme aufwandsneutral.

**Zu § 230b BDG 1979:**

Marktanpassung und Redimensionierung des Personals stellen ständige Herausforderungen für diejenigen ausgegliederten Unternehmen dar, die am freien Markt agieren. Die Karenzierung von unkündbaren Beamtinnen und Beamten soll die Restrukturierungsbemühungen dieser Unternehmen – konkret der PT-Unternehmen und der BAWAG PSK AG – unterstützen und damit auch dazu beitragen, dass Arbeitsplätze für kündbares Personal erhalten werden können.

Nicht für zeitabhängige Rechte anrechenbare Karenzurlaube werden jedoch wegen der mit ihnen verbundenen negativen Auswirkungen auf die künftige Besoldung und Pensionsversorgung nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen. Zur Steigerung der Attraktivität einer Karenzierung enthält die geplante Regelung für bestimmte Karenzurlaube eine Ausnahme vom Grundsatz der Nichtanrechenbarkeit für zeitabhängige Rechte, und zwar für Karenzurlaube, die zur Begründung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Unternehmen oder aus betrieblichen Gründen

gewährt werden. Für solche Karenzurlaube soll überdies die übliche Höchstdauer von zehn Jahren nicht gelten. Da ein Karenzurlaub nur auf Antrag gewährt werden kann, bleibt das Prinzip der Freiwilligkeit in allen Fällen erhalten.

Die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis erlaubt eine Mobilisierung des Personals, die im zugrunde liegenden Beamtendienstverhältnis nicht möglich wäre, wie z.B. eine vorübergehende Beschäftigung auf neuen Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf deren Wertigkeit oder auch Personalleasing an Unternehmen außerhalb des Konzernbereichs.

Abs. 3 verpflichtet das jeweilige Unternehmen, nach der Beendigung eines für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaubes bei der PVA die Leistung eines Überweisungsbetrags nach § 308 Abs. 4 ASVG zu beantragen. Damit soll verhindert werden, dass aus einer entsprechend lang dauernden Beschäftigung eine zweite Pension aus der gesetzlichen Sozialversicherung lukriert werden kann.

In budgetärer Hinsicht ist die Regelung zumindest kostenneutral, tendenziell aber eher vorteilhaft für den Bund: Während eines für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaubes ist vom Unternehmen der jeweils in Betracht kommende Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes in Höhe von ca. 30% der pensionswirksamen Bezüge weiterhin in voller Höhe an den Bund zu entrichten. Der von den karenzierten Beamtinnen und Beamten weiterhin zu leistende Pensionsbeitrag ist auf diesen Deckungsbeitrag anzurechnen. Insofern ist die Regelung im Vergleich zur Weiterbeschäftigung kostenneutral. Ein Kostenvorteil ergibt sich bei einer Beschäftigung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, da die dabei zu entrichtenden Dienstgeberbeiträge zur Pensionsversicherung sowie die Dienstnehmer- und die Dienstgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung jedenfalls zusätzliche Einnahmen der betreffenden öffentlichen Kassen darstellen.

**Zu § 281 Abs. 2 BDG 1979:**

Sprachliche Anpassung an das Wehrrechtsänderungsgesetz 2005.

**Zu § 284 Abs. 67 BDG 1979 und § 100 Abs. 47 VBG:**

Es erfolgt eine Verlängerung des derzeit auf fünf Jahre befristeten Sabbaticals um ein Jahr, sodass die Bediensteten auch noch im Jahre 2008 Anträge auf ein Sabbatical mit einer fünfjährigen Rahmenzeit stellen können.

**Zu Anlage 1 Z 1.2.4 lit. k und Z 1.3.6 lit. i BDG 1979:**

Organisationsänderungen im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie machen eine Anpassung der Anlage 1 erforderlich.

**Zu Anlage 1 Z 22 Abs. 1 lit. b, Z 23.2 lit. a, Z 23.3 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 lit. a, Z 23.4 lit. c, Z 23.5 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 lit. b, Z 23.6. Abs. 1, Abs. 2 lit. a und b, Z 24.1 Abs. 1, Z 24.2 lit. a, Z 24.3 Abs. 2, Z 24.4 lit. a, Z 25.2 lit. a, Z 28.2, Z 28.3 und Z 29 lit. a und b BDG 1979:**

In diesen Bestimmungen erfolgt eine Anpassung der Anstellungs- und Ernennungserfordernisse an die studienrechtlichen Bestimmungen des Hochschulgesetzes 2005. In den Bestimmungen, in denen ein Diplom gemäß Akademien-Studiengesetz 1999 zu den Ernennungserfordernissen zählt, soll nunmehr durchgängig zusätzlich auf den Erwerb des akademischen Grades „Bachelor of Education (BEd)“ gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes abgestellt werden.

**Zu Anlage 1 Z 25.2 lit. a BDG 1979:**

Die im Rahmen der Ausbildung an der Bildungsanstalt für Sozialpädagogik vermittelte Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin an Horten erfüllt in besonderem Ausmaß die Voraussetzungen für die Verwendung als Erzieher oder als Erzieherin an Übungsheimen und Übungshorten. Dies soll durch eine Ergänzung bei den Ernennungsvoraussetzungen zum Ausdruck gebracht werden. Gleichzeitig wird auf die Erfüllung der verwendungsbezogenen Voraussetzungen abgestellt.

**Zu Anlage 1 Z 26.5 BDG 1979:**

Da sich die Anstellungs- und Ernennungserfordernisse der ÜbungskindergärtnerInnen und ÜbungshortlerzieherInnen in Z 25.2 finden und im Hinblick auf die Übergangsbestimmung des § 248a, kann diese Bestimmung entfallen.

**Zu Anlage 1 Z 51.3 und 52.3 BDG 1979:**

Durch diese Zitataneinandersetzungen wird die durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2007 erfolgte Aufhebung der Z 4.11 und 4.13 der Anlage 1 zum BDG 1979 nachvollzogen.

**Zu § 6 Abs. 6 GehG:**

Wird ein Kündigungsbescheid oder eine Entlassung von einem Gerichtshof des öffentlichen Rechts behoben, sind die Bezüge für die gesamte Dauer nachzuzahlen, selbst wenn der betroffene Beamte während dieser Zeit andere Einkünfte (z.B. aus anderer Erwerbstätigkeit) hatte.

Für Vertragsbedienstete findet sich schon bisher in § 17 Abs. 3 VBG eine entsprechende Anrechnungsbestimmung. Mit der gegenständlichen Bestimmung im GehG sollen einerseits eine Ungleichbehandlung zwischen Vertragsbediensteten und Beamten beseitigt und andererseits ungerechtfertigte Bereicherungen im Verhältnis zu jenen Beamten, die sich die ganze Zeit im Dienst befinden, ausgeschlossen werden.

**Zu § 12 Abs. 10 und 11, § 12a Abs. 4, § 12a Abs. 5, § 40 Abs. 3, § 102, § 112k GehG:**

Durch die vorgesehene Änderung wird die mit BGBl. I Nr. 53/2007 erfolgte Gleichstellung der Fachhochschulstudien mit einem Universitätsstudium auch im Bereich der Überstellung vorgenommen.

Durch § 112k wird sichergestellt dass die dadurch bewirkte Verbesserung des Vorrückungstichtages auf Antrag auch für Bedienstete des Dienststandes wirksam wird. Die Mehrkosten dafür halten sich, da es sich nur um Einzelfälle handelt, unterhalb der Darstellungsgrenze (bei 10 Fällen ca. 0,02 Mio. Euro).

**Zu § 12g Abs. 1 und 7 GehG:**

Redaktionelle Bereinigung.

**Zu § 15 Abs. 1 und § 20c Abs. 5 GehG und § 22 Abs. 1 VBG:**

Nebengebühren sollen tätigkeitsbezogen besondere individuelle Leistungen, zeitliche Mehrleistungen, besondere Belastungen oder Umstände des Dienstes sowie Gefahren und spezifische Erschwernisse des Dienstbetriebs abgelteten. Darüber hinaus normiert § 15 Abs. 1 Z 12 und 13 auch den Fahrtkostenzuschuss (§ 20b) und die Jubiläumszuwendung (§ 20c) in dem Grunde nach systemfremder Weise als Nebengebühren. Die Herausnahme dieser beiden nicht tätigkeitsbezogenen Zahlungen aus der taxativen Aufzählung des § 15 Abs. 1 stellt eine Bereinigung dar, die gleichzeitig auch den Empfehlungen des Rechnungshofes (Reihe Bund 2007/5) in Richtung einer vollständigen Überarbeitung des Nebengebührenwesens mit dem Ziel einer Vereinfachung der Personalverwaltung folgt. Mit der Ergänzung des § 22 VBG wird die weitere Anwendbarkeit der §§ 20b und 20c auf Vertragsbedienstete sichergestellt.

**Zu § 15 Abs. 5 GehG:**

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird die Mehrzahl jener Nebengebühren, die die besonderen Umstände des Dienstbetriebs berücksichtigen, pauschaliert und mit dem Monatsbezug ausgezahlt. Bei der Bemessung des Pauschales wird nach einem ausreichenden Beobachtungszeitraum der Durchschnitt der Leistungserbringung ermittelt. Bei dieser Berechnung wird der Jahresurlaub bereits berücksichtigt. Weitere tageweise Abwesenheiten konnten im früheren System der Bundesbesoldung nicht gesondert berücksichtigt werden. Im § 15 Abs. 5 wurde daher vorgesehen, dass pauschalierte Nebengebühren bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Dienst von mehr als einem Monat ab dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden Monatsersten bis zum Letzten jenes Monats, in dem der/die Bedienstete den Dienst wieder antritt, eingestellt werden. Diese Regelung bewirkt ein jeweils monatliches Ruhen der pauschalierten Nebengebühren, wenn sich die Abwesenheit vom Dienst über zwei Monatserste erstreckt, beispielsweise bei einer Abwesenheit vom 1. April bis 1. Mai (31 Kalendertage). Hingegen tritt bei einer Abwesenheit vom 2. April bis 31. Mai (60 Kalendertage) kein Ruhen ein. Urlaub oder Dienstverhinderung durch Dienstunfälle sind von der Ruhensregelung ausgenommen.

Die skizzierte Regelung führt zu einer Ungleichbehandlung, weil sie vom Kalendertag der Abwesenheit vom Dienst abhängig ist, was auch der Rechnungshof (Reihe Bund 2007/5) kritisiert hat. Daher sollen pauschalierte Nebengebühren im Falle einer Abwesenheit (Urlaub oder Dienstverhinderung durch Dienstunfälle bleiben wie bisher ausgenommen) bereits vom ersten Tag nach Ablauf der Monatsfrist an eingestellt werden und bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst ruhen, also bis zum Ablauf jenes Tages, an dem vor dem Wiederantritt des Dienstes tatsächlich Dienst zu versehen gewesen wäre. Dies ist im neuen System der automationsgestützten Bundesbesoldung nunmehr möglich und zieht auch keinen weiteren Verwaltungsaufwand nach sich.

**Zu § 15a Abs. 3 GehG:**

Die Neuregelung des Überstundenzuschlags für Teilzeitbeschäftigte in § 16 GehG macht eine Zitanpassung erforderlich.

**Zu §§ 40b Abs. 3, 40c Abs. 2, 53b Abs. 2 und 112 Abs. 3 GehG sowie §§ 54e Abs. 2, 63 Abs. 2 und 86 Abs. 3 VBG:**

Für die in diesen Bestimmungen geregelten Vergütungen wird die für pauschalierte Nebengebühren neu gestaltete Ruhensregel (siehe die Erläuterungen zu § 15 Abs. 5 GehG) nachvollzogen.

**Zu § 61 Abs. 9 GehG:**

§ 4 Abs. 2 BLVG tritt gemäß § 15 Abs. 13 leg.cit. mit 31. August 2008 außer Kraft.

**Zu § 61 Abs. 10 GehG:**

Der auf Grund des Außerkrafttretens des § 4 Abs. 2 BLVG mit 31. August 2008 vorgesehene Entfall des bisherigen § 61 Abs. 9 Z 3 macht auch eine Anpassung des § 61 Abs. 10 erforderlich.

**Zu § 61 Abs. 12 Z 2 GehG und § 50 Abs. 6 LDG 1984:**

Die Angleichung an die privatwirtschaftliche Rechtslage in den §§ 49 Abs. 5 BDG 1979 und 16 Abs. 1, 2 und 8 GehG, mit der ein Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte in Höhe von 25 Prozent vorgesehen wird, erfolgt auch im Lehrerbereich.

Der Prozentsatz von 1,2% ergibt sich aus denselben Überlegungen, auf denen auch die Bemessung des Prozentsatzes von 1,432% gemäß § 61 Abs. 2 GehG bzw. § 50 Abs. 5 LDG 1984 basiert.

**Zu § 77a GehG:**

Durch die Einführung der Verwendungsgruppe E 1/12 in der Besoldungsgruppe Exekutivdienst, die einen Anspruch auf einen Fixbezug vorsieht, ist die Anpassung der Regelungen für die Ergänzungszulage für bestimmte vorübergehende Verwendungen erforderlich. Die Änderungen erfolgen analog zu den bereits bestehenden Regelungen für die Besoldungsgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst, bzw. Militärischer Dienst unter Berücksichtigung der Besonderheit des § 74a Abs. 2. Die Wachdienstzulage bedarf anders als in § 74a Abs. 2 keiner gesonderten Anführungen, da diese Zulage unter den Begriff des Monatsbezuges fällt.

**Zu § 112 Abs. 4 GehG:**

Zitatberichtigung.

**Zu § 113h Abs. 6 GehG:**

Die Verlängerung der Frist um ein weiteres Jahr sichert auch jenen Bediensteten, die in Organisationseinheiten des Bundesheeres verwendet werden, die erst ganz am Ende des Neuorganisationsprozesses BH 2010 stehen und daher erst in den Jahren 2008 und 2009 von der Reform betroffen sein werden, ebenfalls die besoldungsrechtlichen Abfederungsmaßnahmen des § 113h.

**Zu § 116b Abs. 4 GehG:**

Die in § 116b Abs. 1 für in leitende Funktionen ernannte Lehrer und Lehrerinnen an Akademien vorgesehene Wahrungsbestimmung sieht das Enden der für einen Zeitraum von drei Jahren fortzuzahlenden Dienstzulagen bei der Übernahme einer neuen Leitungsfunktion an einer Pädagogischen Hochschule oder einer an der Pädagogischen Hochschule geführten Praxisschule vor und lässt in Einzelfällen die Übernahme einer neuen Leitungsfunktion an der Pädagogischen Hochschule oder an einer an der Pädagogischen Hochschule geführten Praxisschule als wenig attraktiv erscheinen.

**Zu § 175 Abs. 52 GehG:**

Durch die vorliegende Regelung wird die derzeit bis 31. Dezember 2007 befristete Regelung, die eine flexiblere Gestaltung der Besoldung hervorgehobener Funktionen ermöglicht, um zwei Jahre verlängert.

**Zu § 175 Abs. 56 Z 3 und 4 GehG:**

Mit dieser Änderung werden die korrelierenden Bestimmungen des § 21g Abs. 3, 4 und 8 an das Inkrafttreten des § 21b mit 1. August 2007 angeglichen.

**Zu Anlage 4 GehG:**

Es erfolgt eine begriffliche Anpassung an das Hochschulgesetz 2005.

**Zu § 2 VBG:**

Durch diese Änderung erfolgt eine nachträgliche Richtigstellung des Zitats.

**Zu § 3b Abs. 1 und 2 VBG:**

Zur Förderung der freiwilligen ressortübergreifenden Mobilität bei einer von der oder dem Vertragsbediensteten angestrebten Übernahme durch ein anderes Ressort sollen die Dienstzuteilungspflicht des abgebenden Ressorts und das Eintrittsrecht des anfordernden Ressorts bereits

nach drei Monaten anstatt bisher erst nach sechs bzw. fünf Monaten nach Anforderung wirksam werden. Vgl. auch die Regelung des § 38a Abs. 1 und 3 BDG 1979 in der ab 1. Jänner 2008 geltenden Fassung.

**Zu § 15a Abs. 4, § 15a Abs. 5, § 26 Abs. 10 und 11, § 67 Abs. 1, § 77 Abs. 3 und § 81b VBG:**

Siehe Erläuterung zu den §§ 12 und 12a GehG.

**Zu § 17 Abs. 3 VBG:**

Es erfolgt eine Angleichung an die neu geschaffene Bestimmung des § 6 Abs. 6 GehG.

**Zu § 22 Abs. 1 dritter Satz VBG:**

Durch diese Änderung soll klargestellt werden, dass für Vertragsbedienstete hinsichtlich des Anspruchs auf vorzeitige Jubiläumswendung an die Stelle der für Beamte und Beamtinnen geregelten Anspruchsvoraussetzung des Übertritts bzw. der Versetzung in den Ruhestand gemäß § 20c Abs. 3 Z 2 GehG die Beendigung des Dienstverhältnisses tritt, sofern aus diesem Anlass eine Pensionsleistung nach dem ASVG, ausgenommen jedoch die Berufsunfähigkeits- und die Invaliditätspension, gebührt.

**Zu § 22 Abs. 1 vorletzter Satz VBG:**

Die Neuregelung des Überstundenzuschlags für Teilzeitbeschäftigte in § 16 GehG macht eine Zitat Anpassung erforderlich.

**Zu § 36b Abs. 1 Z 1 und 2 VBG:**

Durch diese Änderung soll klargestellt werden, dass nicht jedes Universitätsstudium, sondern – analog den in der Anlage 1 zum BDG 1979 für die Einstufung von BeamtInnen in die Verwendungsgruppe A 1 normierten Ausbildungserfordernissen – nur ein erfolgreich abgeschlossenes Diplom-, Master- oder Doktoratsstudium bei entsprechender Verwendung eine Zuordnung der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten zur Entlohnungsgruppe v1 zur Folge haben kann.

**Zu § 100 Abs. 42 VBG:**

Siehe Erläuterungen zu § 175 Abs. 52 GehG.

**Zu § 51 Abs. 2 RDG:**

Legistische Klarstellung bzgl. der Dienstbeschreibung.

**Zu Anlage Art. II LDG 1984:**

In Folge der Gründung der Pädagogischen Hochschulen mit 1. Oktober 2007 und der damit verbundenen Auflösung der Pädagogischen, Berufspädagogischen und Religionspädagogischen Akademien des Bundes, der Pädagogischen Institute des Bundes und der Agrarpädagogischen Akademie wurden zahlreiche Anpassungen im Dienst- und Besoldungsrecht notwendig. Diese Änderungen wurden größtenteils bereits im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 165/2005, vorgenommen. Im Rahmen der nunmehrigen Dienstrechtsnovelle werden die Ernennungserfordernisse in der Anlage zum LDG 1984 durch den Erwerb des Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 ergänzt.

**Zu Anlage Art. II Z 1.1, Z 2.1, Z 2.3, Z 2.4 und Z 3.1 LLDG 1985:**

Durch die Ergänzung des Textes um den Erwerb des Bachelor of Education (BE), der nach Abschluss einer Pädagogischen Hochschule verliehen wird, wird sicher gestellt, dass auch diese Absolventen in die Verwendungsgruppen zugeordnet werden können. Durch gleichzeitige Beibehaltung der derzeitigen Erfordernisse nach dem AStG wird sichergestellt, dass auch Absolventen und Absolventinnen, die diese Ausbildung nach dem AStG abgeschlossen haben, weiterhin in die bisherigen Verwendungsgruppen eingeordnet werden können.

**Zu Anlage Art. II Z 2.2 LLDG 1985:**

Nach der derzeitigen Rechtslage kann eine Absolventin oder ein Absolvent einer Pädagogischen Hochschule oder einer Religionspädagogischen Akademie in einer land- und forstwirtschaftlichen Berufsschule in die Verwendungsgruppe L 2a 2 eingestellt werden (siehe Anlage Art. II Z 2.2); die gleiche Lehrkraft an einer land- und forstwirtschaftlichen Fachschule hingegen nur in L 2a 1 (siehe Anlage, Art. II, Z 3.1 LLDG 1985). Durch die Nennung beider Schulformen (Berufs- und Fachschule) in den Verwendungen wird diese Ungleichbehandlung beseitigt. Dass eine Absolventin oder ein Absolvent einer Pädagogischen Hochschule bzw. einer Religionspädagogischen Akademie in einer Fachschule bzw. Berufsschule in die Verwendungsgruppe L 2a 2 eingestuft wird, entspricht auch den übrigen Lehrerdienstrechtsbestimmungen im BDG 1979 und LDG 1984 (vgl. Anlage 1 Z 24.2 BDG 1979 und Anlage Art. II Z 2 LDG 1984).



Die Eröffnung der Möglichkeit, dass Absolventinnen und Absolventen auch anderer religiöser Bildungseinrichtungen eine Anstellung an einer land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschule erhalten, entspricht den übrigen Dienstrechtsgesetzen, indem neben der Reifeprüfung und der Absolvierung einer Pädagogischen Hochschule oder einer Religionspädagogischen Akademie auch eine dieser Ausbildung in der Ausbildungsdauer und Bildungshöhe entsprechende Ausbildung, zugelassen werden soll.

**Zu § 2 Abs. 10 BLVG:**

Begriffliche Adaptierung an das Hochschulgesetz 2005.

**Zu § 15 Abs. 24 BLVG:**

Redaktionelle Berichtigung. Für § 2 Abs. 4, den Entfall des § 2 Abs. 9 bis 11 sowie § 9 Abs. 2 wurden in der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 53/2007, keine materiellen Anordnungen getroffen. Die entsprechenden Inkrafttretensbestimmungen zielten daher ins Leere. Die §§ 2 und 3 sowie § 9 Abs. 2e in der Fassung des BGBl. I Nr. 53/2007 traten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

**Zu § 4 Abs. 2 Z 11, § 7a Abs. 1, § 14 Abs. 4, § 29 Abs. 1, § 37 Abs. 2 und 5, § 37a Abs. 1, § 38, § 39 Abs. 1 und 3 Z 4, § 40 Abs. 1, § 41, § 42 Abs. 1, § 42a Abs. 1 LF-DG:**

Es erfolgt entsprechend dem LAG eine modernisierende Begriffsanpassung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit.

**Zu § 7a Abs. 2 LF-DG:**

Im Zusammenhang mit Einführung des Mehrarbeitszuschlages wird diese Bestimmung in zweifacher Hinsicht ergänzt. Zum Einen wird ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Damit soll vor allem Beweisproblemen vorgebeugt werden, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern.

Zum Anderen erschien die Klarstellung erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und es kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist.

**Zu § 7a Abs. 4a bis 4f LF-DG:**

Entsprechend dem Regierungsübereinkommen wird im **Abs. 4a** ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des Abs. 4 vorliegt. Der Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlages § 46 Abs. 2 anzuwenden ist.

Es soll jedoch verhindert werden, dass durch die Regelung des Mehrarbeitszuschlages die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.

So sieht **Abs. 4b** in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind. Z 1 ermöglicht den Ausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten. Z 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die ArbeitnehmerInnen über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

**Abs. 4c** gilt nur für jene Fälle, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringerer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitarbeitskräfte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also zB eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, sind für ArbeitnehmerInnen, die zB eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

**Abs. 4d** schließt die Kumulation von Zuschlägen für dieselbe zeitliche Mehrleistung aus. Dies betrifft zB das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag, wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden, sowie das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Im **Abs. 4e** ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen gelten.

**Abs. 4f** normiert schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen. Es ist daher sowohl zulässig, einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren.

**Zu § 7a Abs. 9 LF-DG:**

Damit erfolgt eine Zitanpassung, die durch Einfügung der Abs. 4a bis 4f notwendig geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternteilzeit nach MSchG oder VKG in Anspruch nehmen, sind grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet, weil dies dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen ArbeitnehmerInnen schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter denselben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

**Zu § 36b LF-DG:**

Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt.

Im Sinne einer Vereinfachung und besseren Übersichtlichkeit sowie Stärkung der betrieblichen Ebene wird diese Regelung nun ganz allgemein in einer Generalklausel festgelegt, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen im Gesetz. Selbstverständlich kann der Kollektivvertrag von den Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen abweichende Regelungen zulassen.

**Zu § 37 LF-DG:**

**Abs. 3** enthält entsprechend der Bestimmung im LAG die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zur Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden.

In **Abs. 3a** wird die bisher im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach dem Vorbild des LAG aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

Nach **Abs. 4** kann die Vier-Tage-Woche nicht mehr durch Kollektivvertrag, sondern durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, zugelassen werden.

**Zu § 37a LF-DG:**

In **Abs. 2** kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus § 36b ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf DienstnehmerInnen wird beibehalten.

Der **Abs. 3** kann entfallen, da die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden schon nach § 37 Abs. 3 zulässig ist.

**Zu § 39 Abs. 4 LF-DG:**

Auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung soll es möglich sein, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung (§ 39 Abs. 2) mit zehn Stunden festzusetzen.

**Zu § 42 Abs. 3 Z 3, § 42 Abs. 4 Z 3 und § 42a Abs. 1 LF-DG:**

Anpassung der Grenzen an das LAG.

**Zu § 42b LF-DG:**

Entsprechend dem LAG wird nunmehr eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach § 37a ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind.

Ziel der Regelung ist zu verhindern, dass fehlende Vereinbarungen des konkreten Zeitpunkts für den Verbrauch des Zeitausgleiches im Vorhinein dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen zu lange über den Zeitpunkt des Verbrauchs im Ungewissen bleiben.

**Zu § 60 Abs. 2 LF-DG:**

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist hier weder der bisherige Begriff „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene verwendete Begriff „wöchentliche Normalarbeitszeit“ sinnvoll.

**Zu § 23a Abs. 9 B-GIBG:**

Zitatberichtigung.

**Zu § 40 B-GIBG:**

In Angelegenheiten des Dienstrechts der LehrerInnen für öffentliche Pflichtschulen und der LehrerInnen für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ist für die Gesetzgebung gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG der Bund zuständig.

Hinsichtlich des Gleichbehandlungsrechtes erklärt daher der Bund das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für anwendbar, dies derzeit jedoch nur betreffend die §§ 1 bis 9 (Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot) bzw. die §§ 13 bis 20b (Regelungen über die Antidiskriminierung, die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und die Geltendmachung von Ansprüchen).

Mit der gegenständlichen Novelle wird die notwendige Ausdehnung der Anwendung der übrigen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – insbesondere die Bestimmungen über die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen und der Möglichkeit der Anrufung einer Beschwerdestelle bei Ungleichbehandlung – auf LandeslehrerInnen vorgenommen.

Entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 14 Abs. 4 lit. a und des Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG ist die Behördenzuständigkeit weiterhin vom Land zu regeln.

**Zu § 5 Abs. 2 AusG vierter Satz in der Fassung von Artikel 6 Z 8 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007 und dritter Satz in der Fassung von Artikel 6 Z 9 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007 und § 10 Abs. 1 Z 2 in der Fassung von Artikel 6 Z 12 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007:**

Im auswärtigen Dienst hat gemäß § 15 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes (Statut), BGBl. I Nr. 129/1999, die regelmäßige Versetzung oder Dienstzuteilung zu einer anderen Dienststelle im In- oder Ausland (Mobilitätsprinzip) nach den dienstlichen Erfordernissen und unter Bedachtnahme auf ihre nach Art, Dauer und Belastung unterschiedlichen Einsätze in insgesamt möglichst ausgewogener Art und Weise zu erfolgen (Rotationsprinzip). Alle Bediensteten im auswärtigen Dienst des BMeiA sind diesen für die Funktionsfähigkeit des BMeiA unerlässlichen Prinzipien unterworfen, weshalb diese bei Beurteilung der Eignung (§ 10) neben den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten eines Bewerbers oder einer Bewerberin berücksichtigt werden sollten. Auf diese Tatsache sollte daher bei Ausschreibungen des BMeiA hingewiesen werden.

**Zu § 83 Abs. 2 AusG:**

Die Aufnahme von Lehrlingen zur integrativen Berufsausbildung gemäß § 8b des Berufsausbildungsgesetzes 1969 wird vom Ausschreibungs- und Auswahlverfahren nach Abschnitt VII AusG ausgenommen.

Die integrative Berufsausbildung bietet Jugendlichen mit Behinderungen, mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. mit sozial-emotionaler Beeinträchtigung, die vom AMS nicht auf eine Lehrstelle vermittelt werden konnten, die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, bei der ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Die Jugendlichen werden bei der Ausbildung durch geschulte Berufsausbildungsassistenten unterstützt.

Die Eignung von Jugendlichen für die integrative Berufsausbildung wird im Rahmen eines „Clearingprozesses“ von einem Clearingteam festgestellt. Dieser idR mehrmonatige Clearingprozess umfasst insbesondere die Analyse der Stärken und Schwächen der Jugendlichen, die Organisation von Schnupperpraktika in Betrieben und Ausbildungseinrichtungen und das Erstellen eines persönlichen Entwicklungsplanes.

Da Jugendlichen mit speziellen Bedürfnissen vereinfachter Zugang zur integrativen Berufsausbildung beim Bund geboten werden soll und die Eignung der Jugendlichen für diese Ausbildung bereits im Zuge des speziell dafür zugeschnittenen Clearingprozesses von Fachexperten ermittelt wird, ist die Durchführung eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens nach Abschnitt VII AusG nicht erforderlich.

**Zu § 1 Abs. 11 PG 1965:**

Der Ausschluss der Anwendung des PG 1965 auf die „dienstrechtlichen Beamtinnen und Beamten“ soll sich nicht auf den Abschnitt XIV des PG 1965 beziehen, da eben in diesem Abschnitt seit 1.1.2005 Sonderbestimmungen für diese Beamtengruppe normiert sind, nämlich dass diese pensionsrechtlich wie die ab dem 1. Jänner 2005 ernannten „neuen Beamten“ – auf die das PG 1965 ebenfalls nicht anzuwenden ist - zu behandeln sind.

**Zu § 1 Abs. 16 PG 1965:**

Beamtinnen und Beamte anderer Gebietskörperschaften (Länder, Gemeinden etc.) unterliegen eigenständigen Pensionsnormen. Um die erforderliche Mobilität zwischen den Gebietskörperschaften zu gewährleisten, soll ein Wechsel in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund für diese Bediensteten keinen Wechsel in das System des ASVG und APG – wie dies für Neuaufnahmen beim Bund ab 1.1.2005 vorgesehen ist – nach sich ziehen. Für einen nach 1954 geborenen und vor 2005 pragmatisierten Landesbeamten gilt damit beispielsweise nach dem Wechsel in den Bundesdienst die Parallelrechnung nach Abschnitt XIII des Pensionsgesetzes 1965.

**Zu § 17 Abs. 2b PG 1965 und § 16 Abs. 4 BB-PG:**

In den Bestimmungen über den Anspruch auf Waisenpension soll – im Gleichklang mit dem Familienlastenausgleichsgesetz - der Leistungsnachweis nach dem ersten Studienjahr an studienrechtliche Vorschriften angepasst werden.

In vielen Studien wird das Maß für den Umfang von Lehrveranstaltungen und Prüfungsfächern nur mehr in ECTS-Punkten angegeben. ECTS steht für European Credit Transfer System. Die ECTS-Punkte geben den durchschnittlichen Gesamtaufwand für Studierende an. Der Aufwand für ein Studienjahr beträgt 60 ECTS-Punkte.

Der Leistungsnachweis von 16 ECTS-Punkten orientiert sich einerseits an den bisher geforderten acht Semesterstunden, andererseits handelt es sich rund um die Hälfte des für ein Semester festgelegten Aufwandes, der in Bezug auf ein ganzes Studienjahr gilt. Da es sich beim Waisenversorgungsgenuss um eine Familienleistung im klassischen Sinne – und um keine unmittelbare Form der Studienförderung handelt – ist das relativ niedrig angesetzte Anforderungsniveau vertretbar.

**Zu § 3 Abs. 1 RGV 1955:**

In diesen Bestimmungen erfolgen begriffliche Anpassungen an das Hochschulgesetz 2005.

**Zu § 17a Abs. 4 PTSG:**

Nach der derzeitigen Rechtslage hat die oder der zuständige Vorstandsvorsitzende Verordnungen im offiziellen Nachrichtenorgan des Unternehmens mit rechtsverbindlicher Wirkung kundzumachen. Das Gesetz gibt keine Auskunft darüber, welches das offizielle Nachrichtenorgan des Unternehmens ist. In der bisherigen Praxis wurden Verordnungen in verschiedenen Mitteilungsblättern (zB PuTVBl, PTA-Mitteilungen, Telekom-Mitteilungen) kundgemacht. Zuletzt erfolgten Kundmachungen im Intranet des jeweiligen Unternehmens. Der Verfassungsgerichtshof hat im Verordnungsprüfungsverfahren V-23/06 mit Erkenntnis vom 3.10.2006 die §§ 2 bis 4 der auf Grundlage des § 17 Abs. 3 PTSG erlassenen und im Intranet verlaublichen TK-DVV des Vorstandsvorsitzenden der Telekom Austria Aktiengesellschaft wegen mangelnder Publizität des Intranet aufgehoben.

Um einerseits eine zeitgemäße Kundmachungsform für Verordnungen der oder des zuständigen Vorstandsvorsitzenden zur Verfügung zu stellen und andererseits die vom Verfassungsgerichtshof geforderte Publizität der Verordnungen zu gewährleisten, wird nun das im Rahmen des Rechtsinformationssystems des Bundes herausgegebene Bundesgesetzblatt, konkret das für Verordnungen vorgesehene BGBl. II, zum Kundmachungsorgan bestimmt, das beide Forderungen erfüllt.

Die neue Kundmachungsregelung soll für ab 1. Jänner 2008 erlassene Verordnungen gelten.

**Zu § 17a Abs. 12 PTSG:**

Bei dieser Änderung handelt es sich um Zitat Anpassungen an in den letzten Jahren erfolgte Änderungen des Gehaltsgesetzes 1956 und des Pensionsgesetzes 1965.

**Zu § 15 Abs. 4 StAG:**

Anpassung an die neue Bezeichnung der Gehaltsgruppen der Staatsanwälte.

**Zur Aufhebung des § 4 der Dienstrechtsverfahrensverordnung:**

Entfall der aufgrund des Bundespensionsamtübertragungs-Gesetzes obsoleten Bestimmung.

**Zur Aufhebung des § 3 der Auslandsverwendungsverordnung:**

Der Inhalt dieser Bestimmung wird nunmehr in den §§ 21b und 21g GehG geregelt; sie ist daher obsolet.

**Zur Aufhebung der Grundausbildungsverordnungen für den Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationsdienst:**

Diese Verordnungen sind obsolet, da die einschlägige Ausbildung nunmehr von den Universitäten wahrgenommen wird.