

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. Neuregelung des Fahrtkostenzuschusses.
4. Neugestaltung der vom Rechnungshof kritisierten Ruhensbestimmung für pauschalierte Nebengebühren und monatliche Vergütungen.
5. Uneingeschränkte Ausdehnung des Geltungsbereiches des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf LandeslehrerInnen.
6. Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das Landarbeitsgesetz hinsichtlich Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts und Schaffung eines Zuschlages für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit.
7. 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.

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 fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

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 Arztbesuch) 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 Fahrtkostenzuschusses:

Gemäß § 20b Gehaltsgesetz 1956 in der bisher geltenden Fassung gebührt der Fahrtkostenzuschuss unter den Voraussetzungen, dass die Wegstrecke zwischen Wohnsitz und Dienststelle mehr als 2 km beträgt. Beträgt sie mehr als 20 km, besteht der Anspruch nur dann, wenn dies vom Beamten nicht selbst zu vertreten ist. Die Wegstrecke muss an Arbeitstagen regelmäßig zurückgelegt werden und die notwendigen monatlichen Fahrtauslagen müssen den Eigenanteil (45 Euro) übersteigen.

Auf Grund dieser Voraussetzungen ist der Verwaltungsaufwand zur Berechnung des der oder dem einzelnen Bediensteten gebührenden Fahrtkostenzuschusses enorm. Dies vor allem deshalb, weil der Fahrtkostenzuschuss bei jeder Tarifänderung neu zu berechnen ist. So hat der Rechnungshof in seinem Bericht über Nebengebühren und Zulagen (Reihe Bund 2007/5) festgestellt, dass durch die Koppelung der Höhe des Fahrtkostenzuschusses an die Tarife der Verkehrsverbände – speziell nach Fahrpreiserhöhungen der Verkehrsverbände – ein hoher administrativer Aufwand gegeben war. Nach Auskünften der Ressorts und Berechnungen des Rechnungshofes waren hierfür typisch 22 Personenjahre erforderlich, dies entsprach rd. 800 000 Euro an jährlichen Personalkosten.

Auch die wenig aussagekräftige und insofern schwer zu vollziehende Ausschlussbestimmung des § 20b Abs. 6 Z 2 GehG, wonach ein/e Beamter/in vom Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss ausgeschlossen ist, solange er/sie aus Gründen, die er/sie selbst zu vertreten hat, mehr als 20 km außerhalb seines Dienstortes wohnt, ist Anlass für die Neugestaltung. Zur Rechtsfrage, wann ein Wohnungswechsel selbst zu vertreten bzw. nicht selbst zu vertreten ist, besteht jeweils eine zwar umfangreiche und äußerst komplexe, aber darüber hinaus auch divergente Judikatur der Höchstgerichte. Bei identischem Sachverhalt konnten damit Vertragsbedienstete Anspruch auf den Fahrtkostenzuschuss haben, BeamtInnen dagegen nicht. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betroffenen und den Dienstbehörden/Personalstellen mit aufwändigen Konsequenzen waren damit quasi vorprogrammiert.

Die geplante Neuregelung knüpft den Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss dagegen ohne weiteres und insbesondere verfahrensfrei an eine bestehende Inanspruchnahme des sog. „Pendlerpauschales“ nach § 16 EStG und ist in diesem Sinne auch als Beitrag zur Verwaltungsreform zu betrachten.

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

Die bisherige Ruhensregelung für pauschalierte Nebengebühren, die je nach zeitlicher Lagerung der Abwesenheit vom Dienst 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 Beginn der Abwesenheit im Vormonat entspricht, und mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes enden.

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		
FKZ-Neuregelung	2,9	1,7	1,1	0,5
Summe in Mio. €	4,1	2,9	1,1	0,5

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.

FKZ-Neuregelung

Die Neuregelung im Dauerrecht orientiert sich am aktuellen Jahresaufwand und ist damit aufwandsneutral. Mehraufwand entsteht durch die Übergangsregelung, die jedoch durch die Erhöhung des Eigenanteiles gemildert und durch die natürliche Fluktuation abgebaut wird.

Langfristig führt die Neuregelung wegen des Wegfalls von Verfahren zur Einsparung von 22 VBÄ und damit zu jährlichen Verwaltungseinsparungen in Höhe von rd. 520.000 €

C. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 und 7 bis 13 (BDG 1979, GehG, VBG, B-GIBG, LF-DG, PG 1965, AusG, RDG, BLVG 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.

II. Besonderer Teil

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 diesen Dienstleistungen resultierenden finanziellen Ansprüche sind von dieser Änderung nicht berührt.

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 Arzt- oder Ärztinbesuch) 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 Vollbeschäftigungsmaß 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 § 105 Z 1 BDG 1979:

Zitatberichtigung.

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 Lehrpersonen von der Maßnahme Gebrauch machen und die Stunden entweder von jüngeren Kolleginnen und Kollegen als MDL oder neu eingestellten Lehrpersonen übernommen werden, ist die Maßnahme aufwandsneutral.

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, der Entfall der Z 26.5, 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 Zitanpassungen 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 § 12 Abs. 10, § 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 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 auch 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 monatlich ausbezahlt. 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 folgenden Monatsersten bis zum Ende jenes Monats, in dem der oder die Bedienstete wieder Dienst versieht, eingestellt werden. Diese Regelung bewirkt eine jeweils monatweise Einstellung der pauschalierten Nebengebühren, wenn sich die Abwesenheit vom Dienst über zwei Monatserste erstreckt. Dies trifft beispielsweise bei einer Abwesenheit vom 1. April bis 1. Mai – das sind 31 Kalendertage – zu; dies trifft somit bei einer Abwesenheit vom 2. April bis 31. Mai – das sind 60 Tage – nicht zu. Urlaub oder Dienstverhinderung durch Dienstunfälle sind von dieser Regelung ausgenommen.

Die skizzierte Regelung führt zu einer Ungleichbehandlung, weil sie vom Kalendertag der Abwesenheit vom Dienst abhängig ist, und wurde daher vom Rechnungshof (Reihe Bund 2007/5) kritisiert. Daher sollen pauschalierte Nebengebühren im Falle einer Abwesenheit vom ersten Tag nach Ablauf der Monatsfrist an eingestellt werden und bis zum letzten Tag der Abwesenheit ruhen, Urlaub (– da ohnehin bereits in vielen Pauschalen berücksichtigt) und Dienstunfälle sollen weiterhin ausgenommen bleiben. Dies ist im neuen System der automationsgestützten Bundesbesoldung nunmehr möglich und zieht auch keinen weiteren Verwaltungsaufwand nach sich.

Zu § 20b GehG:

Die vorliegende Neuregelung ermöglicht eine erhebliche Reduktion des Verwaltungsaufwandes, weil amtswegige Ermittlungen für den Fahrtkostenzuschuss gänzlich entfallen. Die neue Regelung wurde an die Gewährung des Pendlerpauschales nach § 16 Abs. 1 Z 6 lit. b EStG 1988 angelehnt. Der Fahrtkostenzuschuss ist in Form eines Monatspauschales geregelt; der auf die jeweilige Kilometerzone entfallende Monatsbetrag umfasst also die Wegstrecken für die Hin- und Rückfahrt.

Befindet sich der nächstgelegene Wohnsitz innerhalb des Dienstortes, so gebührt kein Fahrtkostenzuschuss. Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist die Ortsgemeinde, in der die Dienststelle liegt, der der Beamte dauernd zur Dienstleistung zugewiesen ist (vgl. § 2 Abs. 5 RGV 1955).

Kein Fahrtkostenzuschuss gebührt weiters, wenn der/die Bedienstete Zuteilungsgebühr, Trennungsgebühr oder Trennungszuschuss erhält.

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. 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 § 112 Abs. 4 GehG:

Zitatberichtigung.

Zu § 113i GehG:

Die von den Wiener Linien am 1. Juni 2007 vorgenommene Tarifierhöhung ist durch Erhöhung des Eigenanteils im bisherigen § 20b Abs. 3 von 45 Euro auf 49,50 Euro nachzuvollziehen. Dieses Nachziehen wird jedoch auf Grund der Neufassung des Fahrtkostenzuschusses nur mehr in der Übergangsbestimmung des § 113i wirksam. Gleichzeitig soll diese Übergangsbestimmung sicherstellen, dass derzeitige Fahrtkostenzuschussbezieher keine finanziellen Einbußen hinnehmen müssen. Ihnen soll der Fahrtkostenzuschuss weiterhin in jener Höhe gewahrt bleiben, in der er ab 1. Jänner 2008 nach Anwendung des angepassten Eigenanteils gebührt hätte. Die Neuregelung des § 20b soll in diesen Fällen erst bei geänderten Voraussetzungen (zB Wohnsitzwechsel) zum Tragen kommen.

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 § 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, § 67 Abs. 1, § 77 Abs. 3, § 81b VBG:

Siehe Erläuterung zu § 12a 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 § 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 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 Zitat Anpassung, 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 § 7b 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 § 36b LF-DG:

Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn

- der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder
- keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite besteht, die einen Kollektivvertrag abschließen könnte.

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 § 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 1920 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. 4a und des Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG 1920 ist die Behördenzuständigkeit weiterhin vom Land zu regeln.

Zu § 83 Abs. 2 AusG:

Die Aufnahme von Lehrlingen zur integrativen Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz 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 § 3 Abs. 1 RGV 1955:

In diesen Bestimmungen erfolgen begriffliche Anpassungen an das Hochschulgesetz 2005.

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.