

Vorblatt

Inhalt:

1. Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.
2. Einführung des Sabbaticals.
3. Ausdehnung der Pflegefreistellung auch auf im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin.
4. Einführung der Möglichkeit, auch Vertragsbedienstete und Beamte/Beamtinnen oder Vertragsbedienstete anderer Ressorts zu Mitgliedern der Disziplinarkommissionen oder zu Disziplinaranwälten zu bestellen.
5. Anpassungen im Dienst- und Besoldungsrecht der Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen an das Hochschulgesetz 2005.
6. Verlängerung der „Quasivollbeschäftigung“ für BundeslehrerInnen.
7. Gleichstellung von UniversitätsabsolventInnen und AbsolventInnen von Fachhochschulstudiengängen, für die ein Doktoratsstudium an einer Universität ohne zusätzliche Erfordernisse (z.B. verlängerte Studiendauer) vorgesehen ist.
8. Anrechnung von Vordienstzeiten bei Europäischen Einrichtungen.
9. Änderungen im Ausschreibungsgesetz 1989 sollen bewirken, dass Leitungsfunktionen häufiger mit Frauen besetzt werden. Weiters soll mehr Transparenz im Rahmen der Ausschreibungsverfahren von Leitungsfunktionen gewährleistet werden.
10. Umsetzung der im Regierungsprogramm vorgesehenen Verbesserungen im Pensionsrecht.
11. Bei Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis ist keine Rückerstattung der Abfertigung aus einem früheren Dienstverhältnis mehr vorgesehen.
12. Abstandnahme von einer Neuverleihung von schulfesten Lehrerstellen im Bundes- und Landeslehrerbereich.
13. Umsetzung der Richtlinie 89/391/EWG zum Bedienstetenschutz entsprechend der Judikatur des EuGH.
14. Regelung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bei Kontrollmaßnahmen und ihrer Informationsrechte bzgl. der automationsunterstützten Verarbeitung personenbezogener Daten der Bediensteten.

Alternativen:

1, 7, 8, 9, 11, 13, 14: Keine.

2 bis 6, 10, 12: Beibehaltung des bisherigen Zustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem Entwurf werden die Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und eine Reihe von Richtlinien zum Bedienstetenschutz sowie die Judikatur des EuGH zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten in EU-Mitgliedstaaten umgesetzt. Im Übrigen fallen die vorgesehenen Regelungen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfes

1. Mit den Änderungen der Bestimmungen zur Diplomanerkennung wird die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen umgesetzt.
2. Das bisher nur für LehrerInnen geltende Modell des Sabbaticals soll auch von den übrigen Bundesbediensteten in Anspruch genommen werden können.
3. Der Anspruch auf Pflegefreistellung soll auch auf im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin und, soweit er bisher noch nicht besteht, auf Stiefkinder ausgedehnt werden.
4. In einigen Ressorts stehen für die Bestellung von Mitgliedern der Disziplinarkommission und von DisziplinaranwältInnen nicht mehr genügend BeamtInnen zur Verfügung. Daher soll die Möglichkeit eingeführt werden, auch Vertragsbedienstete zu Mitgliedern der Disziplinarkommission bzw. Disziplinaroberkommission oder zu DisziplinaranwältInnen zu bestellen. Weiters wird die Möglichkeit normiert, BeamtInnen oder Vertragsbedienstete anderer Ressorts zu Mitgliedern der Disziplinarkommission oder zu DisziplinaranwältInnen zu bestellen.
5. Durch das Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (Hochschulgesetz 2005; BGBl. I Nr. 30/2006) wurde die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer an allgemein bildenden und berufsbildenden Pflichtschulen neu geregelt. Weitere Schwerpunkte dieses Gesetzes sind die umfassende Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer in allen pädagogischen Berufsfeldern mit der Möglichkeit zur Erlangung von Zusatzqualifikationen und die berufsfeldbezogene und anwendungsorientierte Forschung an den Pädagogischen Hochschulen.

In Folge der Gründung der Pädagogischen Hochschulen mit 1. Oktober 2007 und der damit verbundenen Auflösung der Pädagogischen und Berufspädagogischen 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.

Der vorliegende Entwurf enthält weitere Anpassungen – auch begrifflicher Natur - sowie dienst- und besoldungsrechtliche Begleitmaßnahmen, die zur Wahrung der Interessen von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern anlässlich der Organisationsänderungen erforderlich sind. Weiters wird durch den Entfall des § 113 Schulorganisationsgesetz mit 1. Oktober 2007, welcher bisher ein besoldungsrechtliches Einreihungskriterium für bestimmte VertragslehrerInnen dargestellt hat, eine Neuregelung notwendig. Im Konnex mit den In-Kraft-Tretens-Bestimmungen des Hochschulgesetzes 2005 sollen alle diese Änderungen mit 1. Oktober 2007 in Kraft treten.

6. Mit der gegenständlichen Novelle wird die Möglichkeit eine Lehrerin/einen Lehrer als vollbeschäftigt zu behandeln, auch wenn sie/er die regelmäßige wöchentliche Lehrverpflichtung (inklusive allfälliger Einrechnungen) um höchstens 0,5 Werteinheiten unterschreitet („Quasivollbeschäftigung“), um ein Jahr verlängert.
7. Mit der gegenständlichen Novelle soll sichergestellt werden, dass FachhochschulabsolventInnen und UniversitätsabsolventInnen bei gleichwertiger Ausbildung gleichgestellt sind.
8. Vordienstzeiten bei Einrichtungen der Europäischen Union oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört, werden bei der Einstufung Bundesdienstzeiten gleichgestellt.
9. Frauen sind in Leitungsfunktionen im Bundesdienst massiv unterrepräsentiert. Änderungen im Ausschreibungsgesetz 1989 sollen ihre Chancen, mit solchen Funktionen betraut zu werden, verbessern. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Maßnahmen:
 - a) In den Begutachtungskommissionen und Aufnahmekommissionen muss nunmehr zwingend eine Frau vertreten sein;
 - b) in jeder Ausschreibung ist offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden;

- c) die wesentlichen Ergebnissen des Ausschreibungsverfahrens und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission sind auf den Homepages der Zentralstellen, in deren Bereich die ausschreibende Stelle eingerichtet ist, verpflichtend zu veröffentlichen.
10. Im Pensionsrecht der gesetzlichen Pensionsversicherung werden in Umsetzung des Regierungsprogramms Änderungen vorgenommen (67. ASVG-Novelle), die im Bereich der Beamtenpensionen im Sinne des Harmonisierungsgebotes ebenfalls vorgenommen werden. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Maßnahmen:
- Verlängerung der Abschlagsfreiheit der so genannten „Hacklerregelung“ um drei Jahre.
 - Halbierung des Abschlags bei Inanspruchnahme der Korridorpension.
 - Sicherstellung einer jährlichen Valorisierung von Beitragsgrundlagen für Kindererziehungs- und Präsenz-/Zivildienstzeiten.

Weiters wird eine Pensionsbeitragsgrundlage für Zeiten des pensionsbeitragfreien Karenzurlaubes zur Pflege eines behinderten Kindes normiert.

11. Mit der gegenständlichen Novelle soll eine faire Behandlung aller MitarbeiterInnengruppen, wobei das Regime der „Abfertigung neu“ für neue MitarbeiterInnen die Regel bilden soll, sichergestellt werden. Derzeit müssen frühere Bundesbedienstete, die nach einiger Zeit wieder in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund eintreten, eine allfällige Abfertigung zurückzahlen und fangen in der Mitarbeitervorsorgekasse neu an. Bei Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis soll daher keine Rückerstattung der Abfertigung aus dem früheren Dienstverhältnis mehr stattfinden.
12. In Entsprechung des Regierungsprogramms soll keine Neuverleihung schulfester Lehrerstellen im Bereich der Volks-, Haupt- und Sonderschulen, an Polytechnischen Schulen, Berufsschulen und Bundesschulen mehr erfolgen. In erworbene Rechtspositionen (bereits verliehene schulfeste Stellen) soll dabei nicht eingegriffen werden.

Die Verleihung von schulfesten Lehrerstellen entspricht nicht mehr den Erfordernissen eines zukunftsorientierten Lehrerdienstrechts und den Anforderungen an eine moderne Schulverwaltung.

13. Mit Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 6. April 2006 in der Rechtssache C-428/04 betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Art. 226 EG hat dieser festgestellt, dass die Republik Österreich die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit nicht hinreichend in österreichisches Recht umgesetzt hat.

Das Urteil ist auf der EU-Website <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de> unter Aktenzeichen C-428/04 veröffentlicht. Durch die vorliegende Novelle wird diesem Urteil Rechnung getragen.

14. Mit vorliegendem Entwurf sollen der Personalvertretung nach dem Vorbild des ArbVG ein Einvernehmensrecht bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen und ein Informationsrecht bezüglich der automationsunterstützten Aufzeichnung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Bediensteten eingeräumt werden.

B. Finanzielle Auswirkungen

Die Neuregelungen führen zu folgenden Aufwandsveränderungen:

Maßnahme	Mehraufwand (+) und Minderaufwand (-) in Mio. Euro			
	2008	2009	2010	2011
Verlängerung der abschlagsfreien „Hacklerregelung“	1,02	3,15	5,49	6,71
Abschlagshalbierung bei der Korridorpension	0,02	0,10	0,25	0,48
Sabbatical	-0,6	-2,41	-2,41	-2,41
Verzicht auf Abfertigungsrückzahlung bei Aufnahme als VB	0,24	0,24	0,24	0,24
Summe in Mio. €	0,68	1,08	3,57	5,02

Details der Aufwandschätzungen:

Verlängerung der Abschlagsfreiheit bei der Inanspruchnahme der „Hacklerregelung“

Berechnungsbasis ist die Schätzung, dass durch eine Verlängerung der Abschlagsfreiheit um drei Jahre 500 Personen (inkl. LandeslehrerInnen) pro Jahr zusätzlich die „Hacklerregelung“ in Anspruch nehmen. Die Reduktion der Abschläge beträgt zwischen 8,4 und 10,08 Prozentpunkte der Bemessungsbasis. Ausgehend von einem durchschnittlichen Ruhegenuss von 2.765 € ergibt sich obiges Bild bzgl. der Mehraufwendungen.

Halbierung der Abschläge im Falle der Korridorpension

In Zukunft ist davon auszugehen, dass die Korridorpension verstärkt angenommen wird, da das Regelpensionsalter steigt. Ausgehend von einem durchschnittlichen Ruhegenuss von 2.765 € und von 100 (im Jahr 2008) bis 250 (im Jahr 2011) zusätzlichen Fällen pro Jahr ergibt sich obiges Bild bzgl. der Mehraufwendungen.

Sabbatical

Über die Rahmenzeit gesehen ist das Sabbatical grundsätzlich aufwandsneutral, da die Bediensteten die Freistellungsphase selbst „ansparen“, womit der Aufwand für die Nachbesetzung während des Freijahrs neutralisiert wird. Zu einer Reduktion des Personalaufwands führen damit diejenigen Fälle, in denen während des Freijahrs keine Nachbesetzung erfolgt, was etwa dann der Fall sein wird, wenn das Freijahr vor dem Pensionsantritt in Anspruch genommen wird und eine Nachbesetzung des betreffenden Arbeitsplatzes nicht geplant ist. Für die Kostenberechnungen wurden folgende Annahmen getroffen: Zu jedem Zeitpunkt nehmen 2.000 MitarbeiterInnen ein Sabbatical in Anspruch, von denen sich 1.500 in der Dienstleistungsphase und 500 in der Freistellungsphase befinden. Eine Nichtnachbesetzungsquote von 10% aller Freistellungen führt zu jährlichen Einsparungen im Ausmaß von 2,41 Mio. € (das 50fache des durchschnittlichen Jahrespersonalaufwands von 48.122 €).

Auslandsbesoldung

Die Klarstellungen und Korrekturen im Bereich der Auslandsbesoldung betreffen nur wenige Fälle und führen daher in Summe zu vernachlässigbaren Mehraufwendungen.

Keine Rückerstattung der Abfertigung aus einem früheren Dienstverhältnis bei Aufnahme als VB

Ausgehend von ca. 50 Fällen pro Jahr und einer durchschnittlichen Abfertigungshöhe von 4.900 € ergeben sich jährliche Mindereinnahmen von ca. 0,24 Mio. €

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Europäischen Einrichtungen

Die Anzahl von Bediensteten, die nicht angerechnete Vordienstzeiten bei Europäischen Einrichtungen aufweisen, ist sehr gering. Die durch diese Änderung verursachten Mehrkosten halten sich daher im vernachlässigbaren Bereich.

C. Kompetenzgrundlage

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich aus folgenden Kompetenztatbeständen des B-VG:

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 6, 8 bis 12 und 14 (BDG 1979, GehG, VBG, RGV, VKG, AusG, PVG, B-GIBG, L-FDG, B-BSG, RDG und BLVG), 16, 17 und 19 (PG 1965, BThPG und MSchG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG,
2. hinsichtlich des Art. 7 (BezG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 1 B-VG,
2. hinsichtlich des Art. 13 (LDG 1984) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich des Art. 15 (LLDG 1985) aus Art. 14a Abs. 2 B-VG,
4. hinsichtlich des Art. 18 (BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 4a BDG 1979, Anlage Art. I Abs. 6 bis 11 LDG 1984 und Anlage Art. I Abs. 5 bis 10 LLDG 1985:

Mit den Änderungen der Bestimmungen betreffend die Diplomanerkennung wird die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen umgesetzt. Diese Richtlinie ersetzt die drei einschlägigen Richtlinien, die die Anerkennungsregelungen in reglementierten Berufen beinhalten (nämlich die Richtlinien 89/48/EWG und 92/51/EWG des Rates sowie die Richtlinie 1999/42/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über

die allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise) sowie zwölf spezielle, sektorbezogene Richtlinien. Die in den bisherigen Richtlinien enthaltenen Grundsätze sollen auch in der neuen Richtlinie aufrechterhalten werden, allerdings sollen die Vorschriften aufgrund der gemachten Erfahrungen verbessert werden. Da die einschlägigen Richtlinien mehrfach geändert wurden, soll durch die Vereinheitlichung der geltenden Grundsätze auch eine Neuordnung und Straffung der Bestimmungen vorgenommen werden. Die konsolidierten Bestimmungen wurden bereits umgesetzt, sodass nicht alle Regelungen der Richtlinie 2005/36/EG Umsetzungsmaßnahmen erfordern; teilweise reichen sprachliche Anpassungen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden jedoch in § 4a BDG 1979 die Absätze 3 bis 5 neu gefasst und ein 6. Absatz angefügt bzw. in den Anlagen zum LDG 1984 und LLDG 1985 die entsprechenden Änderungen vorgenommen.

Die Richtlinie 2005/36/EG führt den neuen Terminus „Ausbildungsnachweise“ als Oberbegriff ein. „Ausbildungsnachweise“ nach Art. 3 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG „sind Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise, die von einer Behörde eines Mitgliedstaats, die entsprechend dessen Rechts- und Verwaltungsvorschriften benannt wurde, für den Abschluss einer überwiegend in der Gemeinschaft absolvierten Berufsausbildung ausgestellt werden.“ „Einem Ausbildungsnachweis gleichgestellt ist“ laut Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG „jeder in einem Drittland ausgestellte Ausbildungsnachweis, sofern sein Inhaber in dem betreffenden Beruf drei Jahre Berufserfahrung im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates, der diesen Ausbildungsnachweis nach Artikel 2 Absatz 2 anerkannt hat, besitzt und dieser Mitgliedstaat diese Berufserfahrung bescheinigt.“ In Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG erfolgt die genauere Definition der verschiedenen Ausbildungsnachweise.

Für die Anerkennung können zusätzliche Erfordernisse bzw. eben „Ausgleichsmaßnahmen“ gemäß Art. 14 der Richtlinie 2005/36/EG verlangt werden, wenn die Ausbildungsdauer mindestens ein Jahr kürzer als die im Inland geforderte ist oder wesentliche Unterschiede in Bezug auf den Inhalt bzw. die Fächer der Ausbildung bestehen. Allerdings werden nur mehr zwei Arten von Ausgleichsmaßnahmen in der Richtlinie 2005/36/EG beibehalten, nämlich der Anpassungslehrgang, der in allen Fällen maximal drei Jahre dauern darf, und die Eignungsprüfung. Nicht mehr möglich ist es, bei Unterschieden in der Dauer der Ausbildung Berufserfahrung zu verlangen. Bei der Prüfung, ob bzw. in welchem Umfang Ausgleichsmaßnahmen festzulegen sind, sind der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und die Berufserfahrung zu berücksichtigen. Dem/Der AntragstellerIn ist die Wahl zwischen dem Anpassungslehrgang und der Eignungsprüfung zu lassen. Nach Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG kann allerdings der Aufnahmemitgliedstaat bei Berufen, deren Ausübung eine genaue Kenntnis des einzelstaatlichen Rechts erfordert und bei denen Beratung und/oder Beistand in Bezug auf das einzelstaatliche Recht ein wesentlicher und beständiger Teil der Berufsausübung ist, einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung vorschreiben. Auf die Anwendung von Ausgleichsmaßnahmen ist nach Art. 15 der Richtlinie 2005/36/EG zu verzichten, wenn die Berufsqualifikationen des Antragstellers/der Antragstellerin vorab im Rahmen gemeinsamer Plattformen festgelegte Kriterien erfüllen.

Zu § 15b BDG 1979, § 2e Abs. 1 BThPG und § 2a Abs. 1 BB-PG:

Zu einem bestimmten Zeitpunkt nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs bereits erfüllte Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Schwerarbeitspension können nach geltendem Recht bei einem Zuwarten mit dem Pensionsantritt verloren gehen, wenn dadurch ältere Schwerarbeitsmonate aus dem Rahmenzeitraum der letzten zwanzig Jahre vor dem Pensionsantritt herausfallen.

Dem soll durch die Schaffung dieser Wahrungsbestimmung entgegengewirkt werden. In den Fällen, in denen nicht sogleich bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf Schwerarbeitspension diese auch tatsächlich angetreten wird, bleibt damit der einmal erworbene Anspruch auf Ruhestandsversetzung aufgrund des Vorliegens von Schwerarbeitszeiten erhalten.

Zu § 38a Abs. 1 und 3 BDG 1979:

Zur Förderung der freiwilligen ressortübergreifenden Mobilität bei einer von der Beamtin/vom Beamten angestrebten Versetzung soll die Freigabepflicht des Ressorts, dem die Beamtin/der Beamte angehört, von sechs Monaten auf drei Monate verkürzt werden.

Zu § 50e und § 213a BDG 1979, § 12g GehG, § 20a und § 47a VBG, § 58d LDG 1984 und § 65d LLDG 1985:

Das bereits für LehrerInnen existierende Modell des Sabbaticals in Form der „Herabsetzung der Wochendienstzeit mit geblockter Dienstleistung“ soll auf sämtliche Bundesbedienstete ausgedehnt werden. Die Rahmenzeit, die hierfür festzulegen ist, kann entweder zwei, drei, vier oder fünf Jahre betragen. Diese Rahmenzeit besteht aus einer Dienstleistungsphase und einer Freistellungsphase. Die Dauer der Freistellung beträgt ein Jahr. Während der Dienstleistungszeit arbeitet der/die Bedienstete

entsprechend dem Beschäftigungsausmaß, das für ihn/sie ohne Sabbatical gelten würde. Dies kann Vollbeschäftigung oder auch Teilbeschäftigung sein. Betrachtet man die Rahmenzeit insgesamt, werden die Wochendienstzeit und folglich auch die Bezüge herabgesetzt.

Sofern keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen, kann – auf Antrag des/der Bediensteten – das Sabbatical widerrufen oder auch vorzeitig beendet werden.

Aus den in Abs. 5 angeführten Gründen endet das Sabbatical ex lege zu dem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass diese Gründe jeweils länger als einen Monat dauern werden. In den Fällen, in denen bereits im Vorhinein bekannt ist, dass sie länger als einen Monat dauern werden, wie beispielsweise beim Karenzurlaub oder Beschäftigungsverbot, endet das Sabbatical mit Beginn des jeweiligen Anlasses. Ist die Dauer unbekannt, wie etwa im Falle einer Suspendierung oder eines unentschuldigtem Fernbleibens, endet das Sabbatical erst in dem Zeitpunkt, in dem der Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

§ 12g GehG enthält die besoldungsrechtlichen Begleitmaßnahmen. Grundsätzlich „spart“ der/die Bedienstete im Sabbatical-Modell in der Phase der Dienstleistung, wo er/sie mehr Arbeitszeit erbringt als seinem/ihrem Monatsbezug oder Monatsentgelt entspricht, einen Teil seines/ihres Monatsbezugs oder Monatsentgelts für die Phase der Freistellung an, in der weiterhin der Monatsbezug oder das Monatsentgelt im durchschnittlichen Ausmaß seiner/ihrer Wochendienstzeit während der gesamten Rahmenzeit gebührt.

Beispiel 1: Ein/e vollbeschäftigte/r Bedienstete/r vereinbart eine Herabsetzung der Wochendienstzeit mit geblockter Dienstleistung über 5 Jahre wie folgt:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%
3	100%	80%
4	Freistellung	80%
5	100%	80%

Abs. 3 stellt klar, dass für den Fall der nachträglichen Veränderung des Beschäftigungsausmaßes eine neue Festsetzung des Monatsbezugs/Monatsentgelts erfolgt.

Beispiel 2: Ausgehend von obigem Beispiel wird angenommen, dass im dritten Jahr nachträglich eine Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf 50% erfolgt. Die Herabsetzung ist in den ersten beiden Jahren wie ursprünglich vorgesehen erfolgt.

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
1	100%	80%
2	100%	80%

Eine Neufestsetzung infolge Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 50% im dritten Jahr würde für die restliche Laufzeit zu folgendem Ergebnis führen:

Jahr	Beschäftigungsausmaß	ergibt eine Festsetzung des Monatsbezugs in Höhe von
3	50%	50%
4	Freistellung	70%
5	100%	70%

Das Gesamtentgelt im Ausmaß von 350% des Vollzeitentgelts entspricht damit der Gesamtdienstleistung im Ausmaß von 350% der Volldienstleistung, jeweils über fünf Jahre gemessen.

Nicht aliquotiert werden dagegen Nebengebühren zu behandeln, da bei diesen die für eine Aliquotierung erforderliche Prognose über die gesamte Rahmenzeit nicht möglich ist. Nebengebühren gebühren daher während der Dienstleistungsphase voll, während der Freistellung dagegen gar nicht. Dasselbe gilt für die strikt an die tatsächliche Dienstleistung gekoppelten Zulagen im Lehrerbereich (Abs. 2 und 5).

Abs. 4 sieht eine Neuberechnung der Bezüge bzw. Monatsentgelte bei vorzeitiger Beendigung des Sabbaticals (nach § 50e Abs. 5 oder 6 BDG 1979 oder bei Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis) vor. Die Verjährung spielt dabei keine Rolle, da die Forderung des Bundes oder

des/der Bediensteten erst durch die Neuberechnung entsteht. Um die sich aus einer Neuberechnung allenfalls ergebende Rückforderung jedenfalls zu ermöglichen, wird der Einwand des gutgläubigen Empfangs ausgeschlossen.

Für den Erholungsurlaub gilt grundsätzlich dieselbe Aliquotierungsregelung wie für die Monatsbezüge/Monatsentgelte: der für die gesamte Rahmenzeit zustehende Erholungsurlaub wird während der Dienstleistungsphase konsumiert, während der Freistellungsphase gebührt daher kein Erholungsurlaub. Die Änderung des Urlaubsausmaßes für das Kalenderjahr, in das die Freistellungsphase fällt, ergibt sich bereits nach bestehendem Recht aus § 66 Abs. 1 Z 2 BDG 1979.

Zu § 75 Abs. 2 BDG 1979, § 29b Abs. 2 VBG und § 58 Abs. 2 LDG 1984:

RektorInnen und VizerektorInnen von Pädagogischen Hochschulen stehen in auf die Dauer der Ausübung der Funktion zeitlich befristeten, besonderen vertraglichen Dienstverhältnissen zum Bund. Bundesbedienstete sind für die Dauer der Ausübung der Funktion im bereits bestehenden Dienstverhältnis unter Entfall der Bezüge beurlaubt. Auf Grund der dienstrechtlichen Komponente der einschlägigen Bestimmungen des Hochschulgesetzes 2005 sollen diese im Sinne der Konnexität in die entsprechenden Bestimmungen des BDG 1979, VBG, LDG und LLDG aufgenommen werden.

Zu § 75c Abs. 2 Z 2 BDG 1979, § 29e Abs. 2 Z 2 VBG und § 58c Abs. 2 Z 2 LDG 1984:

Durch das 2. Schulrechtspaket 2005, BGBl. I Nr. 20/2006, ist in § 15 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76, der Begriff „Schulunfähigkeit“ entfallen. Dieser Begriff soll daher auch aus den dienstrechtlichen Bestimmungen gestrichen werden. Durch die Zitierung des § 15 des Schulpflichtgesetzes in diesen Bestimmungen ist der Tatbestand der Befreiung schulpflichtiger Kinder vom Schulbesuch hinreichend definiert.

Zu § 76 Abs. 1 und 4 BDG 1979, § 29f Abs. 1 und 4 VBG, § 59 Abs. 1 und 4 LDG 1984 sowie § 66 Abs. 1 und 4 LLDG 1985:

Zur Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Stiefkindern besteht bereits ein Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer Woche. Nunmehr soll ebenso für erkrankte oder verunglückte Kinder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, die im gemeinsamen Haushalt leben, ein derartiger Anspruch auf Pflegefreistellung eingeführt werden. Weiters soll auch für Stiefkinder sowie für Kinder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin ein Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren Woche geschaffen werden, wenn die Betreuungsperson ausfällt. Damit soll den unterschiedlichen Formen der Familie Rechnung getragen werden.

Zu den §§ 98, 100 und 103 BDG 1979:

In kleineren Zentralstellen kann es zu Schwierigkeiten bei der Bestellung von Mitgliedern der Disziplinarkommission und von DisziplinaranwältInnen kommen, weil nicht mehr genügend BeamtInnen zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund soll es zunächst möglich sein, auch Vertragsbedienstete des eigenen Ressorts zu Mitgliedern der Disziplinarkommission oder Disziplinaroberkommission und zu DisziplinaranwältInnen zu bestellen. Sollten in einem Ressort zu wenig BeamtInnen und Vertragsbedienstete vorhanden sein, dann können BeamtInnen oder Vertragsbedienstete eines anderen Ressorts zu Mitgliedern der Disziplinarkommission oder zu DisziplinaranwältInnen bestellt werden. Bestellt werden können sowohl BeamtInnen und Vertragsbedienstete, die in einem anderen Ressort bereits eine derartige Funktion innehaben, als auch andere geeignete BeamtInnen oder Vertragsbedienstete. Jedenfalls hat der/die LeiterIn der Zentralstelle, der/die eine Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts beabsichtigt, vor der Bestellung das Einvernehmen mit dem/der LeiterIn des Ressorts, dem die Betreffenden angehören, herzustellen. Erfolgt eine derartige Bestellung durch den Zentralausschuss, dann hat dieser vor der Bestellung das Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Zentralausschuss herzustellen. Werden BeamtInnen oder Vertragsbedienstete eines anderen Ressorts zur DisziplinaranwältInnen bestellt, unterliegen sie bei der Ausübung dieser Funktion den Weisungen des Leiters/der Leiterin desjenigen Ressorts, für das sie bestellt wurden.

Zu § 140 Abs. 4, § 256 Abs. 3, § 161 Abs. 1, § 175 Abs. 3, § 176 Abs. 1 und Abs. 3 Z 3, § 178 Abs. 2b, § 194 Abs. 4 § 221 Abs. 1 und § 224 BDG 1979:

Anpassung an die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007.

Zu § 203n Abs. 2 und 3 BDG 1979:

Auf die an Pädagogischen Hochschulen tätigen LehrerInnen finden die im BDG 1979 enthaltenen lehrerspezifischen Bestimmungen auch weiterhin Anwendung. Bereits das Hochschulgesetz 2005 legt im § 18 Abs. 5 für das Lehrpersonal an Pädagogischen Hochschulen die über die Lehrtätigkeit hinausgehenden zusätzlichen Pflichten fest. § 39 Abs. 3 des Hochschulgesetzes 2005 sieht die Abhaltung von Lehrgängen auch während der sonst lehrrveranstaltungsfreien Zeit zur Unterstützung der während der

Ferialzeiten vorzusehenden Fort- und Weiterbildungsangebote und damit die Möglichkeit der Heranziehung der LehrerInnen zur Unterrichtserteilung vor. § 2 Abs. 12 des Bundeslehrer – Lehrverpflichtungsgesetzes 1965 in der ab 1. Oktober 2007 geltenden Fassung enthält in diesem Zusammenhang eine Regelung über die vor Beginn des Studienjahres zu leistenden Aufgaben.

In Anlehnung an die für InstitutsleiterInnen an Pädagogischen Hochschulen im Hochschulgesetz 2005 vorgesehene befristete Betrauung für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren wird für die Leitung einer Praxisschule in Abs. 3 ebenfalls eine befristete Betrauung für einen Zeitraum von jeweils bis zu fünf Jahren vorgesehen.

Zum Entfall des 4. Unterabschnitts im 7. Abschnitt (§§ 204 bis 206) BDG 1979:

Schulfeste Stellen sind im Dienstrecht der beamteten BundeslehrerInnen (§§ 204 bis 206 BDG 1979) und der beamteten LandeslehrerInnen (§§ 24 bis 26 LDG 1984 und LLDG 1985) vorgesehen. InhaberInnen schulfester Stellen genießen einen im Vergleich zum allgemeinen Beamtendienstrecht etwas erhöhten Versetzungsschutz: Die amtswegige Versetzung bei Vorliegen wichtiger dienstlicher Interessen zulässig. Eine amtswegige Versetzung der Inhaberin/des Inhabers einer schulfesten Stelle an eine andere Schule ist jedoch nur aus bestimmten Gründen, nämlich im Falle der Verwendungsbeschränkung, bei Aufhebung der Schulfestigkeit, bei Auflassung der Planstelle, im Falle des durch Disziplinarerkenntnis ausgesprochenen Verlustes der aus der Innehabung einer schulfesten Stelle fließenden Rechte oder im Falle des Endens der Leitungsfunktion zulässig. Bei LandeslehrerInnen an allgemein bildenden Pflichtschulen ist zum Teil die amtswegige Versetzung überdies nur innerhalb desselben politischen Bezirkes zulässig.

Als unmittelbar kraft Gesetzes schulfest gelten die Leiterstellen. Von den sonstigen Planstellen für LehrerInnen ist mindestens die Hälfte jener Planstellen als schulfest zu erklären, deren dauernder Bestand bei Berücksichtigung der voraussichtlichen Schülerzahlen (und der Pflichtgegenstände) an der betreffenden Schule gesichert ist. Die Schulfesterklärung kann aufgehoben werden, allerdings ist dies nur bei wesentlicher Änderung der maßgebenden Umstände zulässig. Bei einem Klassenrückgang oder einer sonstigen massiven Änderung der Bedarfslage könnte eine Inhaberin/ein Inhaber einer schulfesten Stelle aber erst nach Aufhebung der Schulfestigkeit versetzt werden.

Die schulfesten Leiterstellen werden mit der Ernennung auf die entsprechende Leiterplanstelle verliehen. Bezüglich der sonstigen für schulfest erklärten Stellen ist ein eigenes Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren vorgesehen, für welches nur BewerberInnen im definitiven Dienstverhältnis in Betracht kommen.

Das Institut der schulfesten Stellen hat seinen Ursprung im Landeslehrer-Dienstrecht, nämlich der seinerzeit bestehenden Einrichtung des so genannten „Ortsdefinitivums“. Diese Einrichtung hat ihre Begründung darin, dass die Pflichtschullehrerin/der Pflichtschullehrer seinerzeit in besonderem Maße mit ihrer/seiner Schule und ihrem/seinem Dienstort verbunden sein sollte.

Die zunehmende Mobilität, aber auch vielfach mittel- und kurzfristig umzusetzende Veränderungen im Schulwesen, die Ungleichbehandlung dienstjüngerer LehrerInnen gegenüber den eine schulfeste Stelle innehabenden älteren LehrerInnen bei Versetzungen und die überdies zum Teil sehr kosten- und zeitaufwendigen Besetzungsverfahren erfordern das Auslaufen des Rechtsinstitutes der schulfesten Stelle.

Im Sinne des Schutzes bereits erworbener Rechtspositionen wird in rechtskräftige Verleihungsbescheide nicht eingegriffen werden; es sollen aber in Hinkunft keine neuen schulfesten Lehrerstellen mehr verliehen werden.

Für bereits eingeleitete Besetzungsverfahren sind Übergangsbestimmungen vorgesehen.

Diese Maßnahme erfolgt in Entsprechung des Regierungsprogramms, welches die Prüfung der Abschaffung der schulfesten Lehrerstellen vorsieht.

Zu § 208 Z 2 BDG 1979 und § 116b Abs. 1 GehG:

Einbeziehung der an den Übungsschulen an den Pädagogischen Akademien tätigen LehrerInnen an die für InhaberInnen leitender Funktionen an den Akademien bereits vorgesehene Währungsbestimmung.

Zu § 217 Abs. 1 sowie Anlage 1 Z 23.2 und Z 23.3 BDG 1979:

Auf Grund der §§ 22 f. des Hochschulgesetzes 2005 werden die bisherigen Übungsschulen und Besuchsschulen mit 1. Oktober 2007 durch Praxisschulen ersetzt. Jene dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen, die auf Übungs- bzw. Besuchsschulen, ÜbungsschullehrerInnen, übungsschulmäßigen Unterricht, Besuchsschulklassen etc. Bezug nehmen, sind daher entsprechend begrifflich anzupassen.

Zu § 236b Abs. 1 BDG 1979, § 166d Abs. 1 RDG, § 115d Abs. 1 LDG 1984, § 124d Abs. 1 LLDG 1985, § 5 Abs. 2b und § 109 Abs. 49 PG 1965 sowie § 5b Abs. 2b, § 18g Abs. 1 und § 22 Abs. 26 BThPG:

In Umsetzung des Regierungsprogramms wird die Abschlagsfreiheit der so genannten „Hacklerregelung“ (Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand ab 60 Jahren bei langer beitragsgedeckter Dienstzeit) um drei Jahre verlängert, sodass nunmehr alle Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1950 davon erfasst werden. Die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme dieser Regelung (Vollendung des 60. Lebensjahres und Vorliegen von 40 beitragsgedeckten Jahren) müssen vor dem 1. Jänner 2011 erfüllt sein.

Zu § 236b Abs. 2 BDG 1979, § 166d Abs. 2 RDG, § 115d Abs. 2 LDG 1984, § 124d Abs. 2 LLDG 1985, § 25a Abs. 7 PG 1965 und § 18g Abs. 2 BThPG:

Notwendige Zitanpassung aufgrund einer Änderung des ASVG. Die heute geltende Fassung dieser ASVG-Bestimmung gilt nur für Zeiten der Kindererziehung, die vor dem 1. Jänner 2005 gelegen sind. Diese Einschränkung soll bei den verweisenden Bestimmungen nicht gelten. Es wird daher auch auf Bestimmung im ASVG verwiesen, die die Kindererziehungszeiten ab dem 1.1.2005 normiert.

Zu den §§ 241c, 242 und 243a BDG 1979:

Entfall obsoleter Übergangsbestimmungen zum Urlaubsrecht.

Zu § 248 Abs. 5 BDG 1979, § 115e Abs. 4 LDG 1984 und § 124e Abs. 4 LLDG 1985:

Durch die Erhöhung des Pensionsantrittsalters kann es vorkommen, dass LehrerInnen nach dem Ende des „Sabbaticals vor Ruhestandsversetzung“ noch nicht das reguläre Pensionsantrittsalter erreicht haben. Eine der vom Gesetz ermöglichten Alternativen ist die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 207n BDG bzw. § 13a LDG (LLDG) nach dem Ende des Sabbaticals. Das Sabbatical endet mit Ende eines Schuljahres (d. i. Ende August), ein Pensionsantritt nach § 207n BDG ist jedoch nur Ende Juli oder zum Ende des Wintersemesters zulässig. Diese strikten Ruhestandsversetzungstermine sollen in den Fällen, in denen LehrerInnen unmittelbar nach dem Ende des Sabbaticals eine vorzeitige Ruhestandsversetzung anstreben, nicht gelten.

Zu § 248 Abs. 7 und 8 BDG 1979:

Diese Bestimmung stellt sicher, dass in bereits erworbene Rechtspositionen, die mit der Verleihung einer schulfesten Stelle verbunden sind, nicht eingegriffen wird. Des Weiteren wird sichergestellt, dass bis zum 31. August 2007 eingeleitete Besetzungsverfahren zu Ende geführt werden können.

Zu § 284 BDG 1979:

Betrifft das In-Kraft-Treten.

Zu Anlage 1 BDG 1979:

Die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6, und damit zusammenhängende Organisationsänderungen machen zahlreiche Anpassungen in den in der Anlage 1 Z 1.2.1 bis 1.3.9 taxativ aufgelisteten Verwendungen der Verwendungsgruppe A 1, Funktionsgruppen 8 und 9 erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.12 BDG 1979:

UniversitätsabsolventInnen und FachhochschulabsolventInnen sollen im Allgemeinen Verwaltungsdienst bei vergleichbarer Ausbildung und entsprechender Verwendung auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A 1 gleichgestellt werden. Die Vergleichbarkeit der Ausbildung ergibt sich aus den Zulassungsvoraussetzungen zu einem Doktoratsstudium. Fachhochschulstudiengänge, für die ein Doktoratsstudium an einer Universität ohne zusätzliche Erfordernisse, wie etwa eine verlängerte Studiendauer oder Zusatzprüfungen, vorgesehen ist, sind als gleichwertig anzusehen. Ob zusätzliche Erfordernisse vorgesehen sind, ergibt sich aus der jeweiligen Verordnung über das Doktoratsstudium gemäß § 5 Abs. 3a des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge.

Zu Anlage 1 Z 1.13 BDG 1979:

Die Teilnahme am Aufstiegskurs war nach ihrer ursprünglichen Konzeption BeamtInnen der Verwendungsgruppe A 2 und vergleichbarer Verwendungsgruppen vorbehalten. Der geltende Normtext der Anlage 1 Z 1.13 BDG 1979 kennt im Gegensatz zum aufgehobenen § 21 des Verwaltungsakademiegesetzes keinen derartigen Vorbehalt. Die sonstigen Zulassungsvoraussetzungen wie die Reifeprüfung oder die Studienberechtigungsprüfung werden aber auch von BeamtInnen anderer Verwendungsgruppen, insbesondere E2a und A 3, erbracht. Machen nun diese BeamtInnen von der Aufstiegsausbildung Gebrauch, steigt die Anzahl der AnwärterInnen deutlich. Aufgrund der Begrenzung der Teilnehmerzahl auf 22 pro Jahr tritt immer häufiger der Fall ein, dass tatsächlich A1-wertig

verwendete BeamtInnen lange Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, um teilnehmen zu können. Durch die Novellierung der Anlage 1 Z 1.13 BDG 1979 soll dies durch Wiederherstellung der seinerzeitigen Rechtslage verhindert werden.

Zu Anlage 1 Z 2.11 BDG 1979:

Die allgemeine Universitätsreife ist gemäß § 64 des Universitätsgesetzes 2002 bei allen ordentlichen Studien durch ein österreichisches Reifezeugnis oder eine gleichwertige Vorbildung nachzuweisen. Die bisherige Regelung, die nur jene Studien berücksichtigt, mit denen auch die Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe A 1 erfüllt sind, greift im Sinne der durch die Bologna-Erklärung geschaffenen Studienstruktur zu kurz. Mit der Neuregelung sollen daher alle ordentlichen Universitätsstudien, die der Sekundarstufe nachgelagert sind, einer Reifeprüfung gleichgestellt sein.

Zu Anlage 1 Z 12.12 BDG 1979:

Die Absolvierung des Fachhochschul - Diplomstudiengangs „Militärische Führung“ ist das Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 2 und kann nicht gleichzeitig auch zum Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 1 werden, da damit die Abgrenzung zwischen diesen beiden Verwendungsgruppen nicht mehr gegeben wäre. Für eine/n Intendantin/en ist das rechts- oder sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studium ebenso unabdingbar wie das Medizinstudium für die MilitärärztInnen beziehungsweise die Absolvierung der Generalstabsausbildung für den Generalstabsdienst.

Zu Anlage 1 Z 25.1 Abs. 2 und Z 26.5 BDG 1979:

Redaktionelle Anpassungen.

Zu Anlage 1 Z 27 Abs. 1 BDG 1979 und Anlage Art. II Z 5 LDG 1984:

Nach der Judikatur der Arbeitsgerichte kommt dem Umstand, dass in den Bestimmungen des BDG und LDG über die Verwendungsgruppen die Verwendung einer Lehrerin/eines Lehrers ohne Befähigungsnachweis nicht vorgesehen ist, bei der Anstellung einer/eines keines der in den Anlagen zum BDG bzw. LDG vorgesehenen Erfordernisse erfüllenden Lehrerin/Lehrers der allgemeine Grundsatz zur Anwendung, wonach sich beim Fehlen entsprechender gesetzlicher Einstufungskriterien die Einstufung nach der verwendungsbezogenen vorgesehenen Einstufung für die tatsächlich geleisteten Dienste richtet. Aufgrund der für die einzelnen Lehrerverwendungen ausbildungsbezogenen vorgesehenen Einstufungen soll für den Fall, dass eine Bewerberin bzw. ein Bewerber keines der vorgesehenen Ernennungserfordernisse erfüllt, bei Vorliegen einer sonstigen einschlägigen Befähigung für Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer eine Einstufung in die Entlohnungsgruppe 13 sicher gestellt werden.

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

Terminologische Anpassung auf Grund des Universitätsgesetzes 2002 und des Hochschulgesetzes 2005.

Zu § 12 Abs. 2f Z 3 GehG, § 113a Abs. 3 GehG, § 26 Abs. 2f Z 3 VBG, § 82a Abs. 3 VBG:

Aufgrund der europäischen Rechtslage notwendige Anpassung.

Zu § 12 Abs. 2f Z 4 GehG, § 26 Abs. 2f Z 4 VBG, § 113a Abs. 1 Z 5 GehG, § 82a Abs. 1 Z 5 VBG:

Durch diese Änderungen werden Vordienstzeiten bei Europäischen Einrichtungen solchen bei Mitgliedstaaten der EU gleichgestellt.

Zu § 21b GehG:

Als Ausgangsort für die Erhebung der Kaufkraft des Euro im Sinne des § 21b dient seit jeher Wien. Zur Klarstellung soll daher auch hier „Wien“ die Stelle des allgemeinen Begriffes „Inland“ einnehmen, wie dies schon in den Bestimmungen des § 21a Z 2 bis 4 über den Zonen-, Klima- und Härtezuschlag seit 1. Jänner 2005 der Fall ist.

Zu § 21b und § 21g Abs. 3 bis 5 und 8 GehG:

Die aus dem bisherigen § 21b und dem § 3 der Auslandsverwendungsverordnung - AVV zusammengeführten Bestimmungen sollen den Gleichklang zwischen dem geübten Vollzug und dem Rechtsbestand untermauern sowie der jüngsten Judikatur des VwGH folgen.

Die rein nur auf den Dienort im Ausland bezogene Festsetzung der Hundertsätze nach Abs. 2 ist einer Bundesministerin/einem Bundesminister, zweckmäßigerweise der Bundesministerin/dem Bundesminister für europäische und internationale Angelegenheiten, im Einvernehmen mit der Bundeskanzlerin/dem Bundeskanzler, die/der eine gleichmäßige Behandlung der BeamtInnen im Bereich sämtlicher Bundesdienststellen zu gewährleisten hat, übertragen. Der individuelle Vollzug des § 21b Abs. 1 obliegt unverändert der zuständigen Bundesministerin/dem zuständigen Bundesminister.

Mangels „amtlicher“ Quellen wird das Erfordernis des Abs. 3 erster Satz in aller Regel als erfüllt anzusehen sein, wenn sich die Erhebungen auf wissenschaftlich untermauerte Quellen stützen. Die Ausnahmebestimmung des Abs. 3 letzter Satz soll insbesondere jene Dienstorte abdecken, an denen nur einmalig und kurzfristig einzelne Bedienstete verwendet werden, oder für die aufgrund außerordentlicher Verhältnisse keine adäquaten Grundlagen existieren.

Da die Anwendung der Hundertsätze in generell-abstrakter Weise erfolgt, ist weiters im Hinblick auf eine entsprechende Rechtssicherheit und ausreichende Publizität eine praxisorientierte Möglichkeit zu schaffen, diese Hundertsätze sowohl in rechtsverbindlicher Weise als auch möglichst zeitnah monatlich verlaublich zu können.

§ 3 AVV kann in der Folge entfallen. § 21g Abs. 3 bis 5 und 8 sind dem neuen Wortlaut des § 21b angepasst.

Zu § 21c Abs. 2 GehG:

Anhand der bisherigen Erfahrungen hat sich der bisher allein vorgesehene Anlass „bis zum Bezug oder bis zur Erlangung einer Wohnung“ als zu eng erwiesen. Die Benützung einer vorübergehenden Unterkunft kann fallweise auch bei Enden der Auslandsverwendung oder aufgrund außerordentlicher Verhältnisse am ausländischen Dienstort notwendig werden. Für den Anspruch auf Wohnkostenzuschuss müssen aber jedenfalls zwingende Gründe vorliegen.

Zu § 21e GehG:

Der Ausstattungszuschuss gebührt anlässlich einer Versetzung vom Inland ins Ausland. Die Ergänzung soll klarstellen, dass der Bemessung des Ausstattungszuschusses nur die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Versetzung zugrunde zu legen sind.

Zu § 21g Abs. 6 GehG:

Durch diese Änderung wird klargestellt, dass in Fällen einer länger dauernden Erkrankung, die am ausländischen Dienst- und Wohnort nicht adäquat behandelt werden konnte, mit der Rückkehr an den ausländischen Dienst- und Wohnort das Ruhen der Auslandsverwendungszulage und der Kaufkraftausgleichszulage endet. Der Funktionszuschlag ruht unverändert bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

Zu § 21h GehG:

Aufgrund der an immer mehr Dienstorten im Ausland bei Abschluss von Mietverträgen ortsüblicherweise zu leistenden Mietvorauszahlungen oder zu hinterlegenden Kauttionen kann in vielen Fällen mit der bisherigen Vorauszahlung der Auslandsverwendungszulage und Kaufkraftausgleichszulage von bis zu drei Monaten nicht mehr das Auslangen gefunden werden. Für solche Fälle soll die Möglichkeit einer Vorauszahlung bis zu sechs Monate eröffnet werden. Da die Höhe der Auslandsverwendungszulage und Kaufkraftausgleichszulage infolge wechselnder Verhältnisse bis zu sechs Monate im Voraus oft nicht konkret bestimmbar ist, soll der bisherige Vorgriff nun als eigener, den Vorschuss nach § 23 nicht berührender Vorschuss gestaltet werden, dessen Höhe mit dem Drei- bzw. Sechsfachen der jeweils gebührenden Auslandsverwendungszulage und Kaufkraftausgleichszulage begrenzt ist.

Zu § 27 Abs. 4, § 90 Abs. 4 GehG, § 84 Abs. 7, § 84a, § 92 Abs. 5 VBG :

Durch die geplante Änderung werden Fälle, in denen Bedienstete bei der Wiederaufnahme in ein vertragliches Bundesdienstverhältnis eine bereits erhaltene Abfertigung zurückzahlen haben, jedoch unter das Regime der „Abfertigung neu“ fallen und damit alle bisherigen Anwartschaftszeiten verlieren, legislativ geklärt. Nunmehr können diese Bediensteten bei Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis die bisher erhaltene Abfertigung behalten und beginnen in der Mitarbeitervorsorgekasse als neue Mitglieder.

Zu § 50a Abs. 4 Z 1 GehG:

Durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2005 ist in § 12 Abs. 2f GehG die Wortfolge „nach dem 7. November 1968“ entfallen. Es ist daher in dieser Bestimmung bei der Berechnung der fünfzehnjährigen Dienstzeit die Schranke des 7. November 1968 zu streichen.

Zu § 58 Abs. 8, § 59 Abs. 5 Z 1, § 59a Abs. 4, 5 und 5a Z 3, § 60 Abs. 7 und 8, § 61a Abs. 2, § 61b Abs. 1 Z 3 GehG:

Siehe die Erläuterungen zu § 217 Abs. 1 BDG 1979.

Zu § 59 Abs. 2 GehG:

Die Leiterinnen und Leiter der an den Pädagogischen Akademien des Bundes sowie den privaten Pädagogischen Akademien der Katholischen Kirche geführten insgesamt 24 Übungsvolks- und

Übungshauptschulen erhielten bereits bisher mit einer Leiterzulage in Höhe von 559,6 € eine den AbteilungsleiterInnen an den Pädagogischen Akademien, Berufspädagogischen Akademien und Pädagogischen Instituten der Höhe nach vergleichbare Leiterzulage. Die künftig seitens der Pädagogischen Hochschulen im autonomen Entscheidungsbereich erfolgende Zuweisung der Aufgaben an die einzelnen Institute erlaubt es, den Aufgabenbereich der Leiterinnen und Leiter der künftigen Praxisschulen auf den laufenden Schulbetrieb zu fokussieren, die Übernahme einer zusätzlichen Leitungsfunktion seitens der Leiterinnen und Leiter der Praxisschulen, wie die bisher zusätzlich in Betracht kommende Leitung der schulpraktischen Ausbildung, ist daher nicht mehr vorgesehen. Durch die im Hochschulgesetz 2005 vorgesehene Übertragung der bisher von den Übungsschulen besorgten Aufgaben auch auf einzelne zu Praxisschulen zu erklärende Pflichtschulen ist zu erwarten, dass die Praxisausbildung der Studierenden an den Pädagogischen Hochschulen künftig nicht ausschließlich an den an den Pädagogischen Hochschulen geführten Praxisschulen geleistet werden wird.

Die bereits bisher in etwa gegebene besoldungsrechtliche Gleichstellung der Leiterin bzw. des Leiters einer Übungsschule mit den anderen an den Akademien bestellten Abteilungsleiterinnen und -leitern erlaubt es, die für die Leiterin bzw. den Leiter einer an der Pädagogischen Hochschule geführten Praxisschule an die für die Leitung eines Institutes der Pädagogischen Hochschule vorgesehene Zulage in Höhe von €500 anzugleichen. Eine funktionsdauerbezogene Erhöhung der Leiterzulage ist - wie bereits für die Leitung eines Institutes vorgesehen wurde - auch für die Leitung einer an der Pädagogischen Hochschule geführten Praxisschule nicht mehr vorgesehen.

Mit dieser Bestimmung soll eine Gleichbehandlung der LeiterInnen von Praxisschulen mit den InstitutsleiterInnen sichergestellt werden.

Zu § 59a Abs. 4 Z 4 GehG:

Die in § 59a Abs. 4 Z 4 vorgesehene Dienstzulage soll künftig auch auf Lehrerinnen und Lehrer der Verwendungsgruppe L 2b 1, die an Sonderschulen ganzjährig mit der Erteilung übungsschulmäßigen Unterrichts in den im Rahmen der Sonderschullehrer-Ausbildung vorgesehenen Gegenständen „Textiles Werken“ bzw. „Ernährung und Haushalt“ jeweils im Umfang des Unterrichts an Übungsschulen betraut sind, erweitert werden. Diese Maßnahme würde ca. 15 Lehrerinnen und Lehrer betreffen. Mit der Erstreckung des Anwendungsbereiches dieser Bestimmung auf die an Sonderschulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer der Verwendungsgruppe L 2b 1 ergeben sich keine zusätzlichen Mehrkosten, da diese Tätigkeit bereits bisher durch Lehrerinnen und Lehrer höherer Verwendungsgruppen wahrgenommen worden ist und daher keine zahlenmäßige Ausweitung im Umfang der Besuchsschullehrertätigkeit erfolgt.

Zu § 61e Abs. 2 Z 1 GehG:

Redaktionelle Berichtigung.

Bei der „Dienstrechtsnovelle 2001 – Universitäten“, BGBl. I Nr. 87/2001 ist hinsichtlich des Entfalls des Schlussabsatzes im § 61e Abs. 2 Z 1 GehG ein Novellierungsfehler unterlaufen. Dies ergibt sich aus Art. 2 Z 20 (§ 61e Abs. 2 Z 1 lit. a und b GehG) der Regierungsvorlage (636 d.B, XXI. GP). Aus den Erläuterungen ist nicht zu entnehmen, dass der Schlusssatz entfallen sollte. In der Textgegenüberstellung ist der Schlusssatz enthalten, was ebenfalls auf einen Redigierungsfehler hinweist. Auch aus fachlicher Sicht ist eine Gleichstellung zwischen Berufsschulen (Abs. 1) und Fachschulen (Abs. 2) gerechtfertigt.

Zu § 167 GehG:

Anpassung an die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6.

Zu § 175 Abs. xx GehG:

Betrifft das In-Kraft-Treten. § 114a verliert angesichts der Abschaffung der leitenden Funktionen an Akademien mit Ablauf des 30.9.2007 und dem Außerkrafttreten der in § 116b vorgesehenen Wahrungsbestimmung mit Ablauf des 30.9.2010 seinen Anwendungsbereich und soll daher ebenfalls zu diesem Zeitpunkt außer Kraft treten.

Zu Anlage 2 lit. A Z 4 GehG:

Begriffliche Anpassung.

Zu Inhaltsverzeichnis des VBG:

Die Einfügung von Bestimmungen betreffend das Sabbatical sowie die Aufhebung von Übergangsbestimmungen machen eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 36b Abs. 1 Z 1 und 2 VBG:

Für die Zuordnung von VerwaltungspraktikantInnen zu einer Entlohnungsgruppe soll analog der Neuregelung in der Anlage 1 Z 1.12 zum BDG 1979 ein Fachhochschul-Studiengang mit vergleichbarer Ausbildung einem Universitätsstudium gleichgestellt werden. Die Vergleichbarkeit der Ausbildung ergibt sich aus den Zulassungsvoraussetzungen zu einem Doktoratsstudium. Fachhochschul-Studiengänge, für die ein Doktoratsstudium an einer Universität ohne zusätzliche Erfordernisse, wie etwa eine verlängerte Studiendauer oder Zusatzprüfungen, vorgesehen ist, sind als gleichwertig anzusehen. Ob zusätzliche Erfordernisse vorgesehen sind, ergibt sich aus der jeweiligen Verordnung über das Doktoratsstudium gemäß § 5 Abs. 3a des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge.

Zu § 37a Abs. 1 VBG:

Im Zuge der Abschaffung der schulfesten Leiterstellen wird für VertragslehrerInnen analog zu den BeamtInnen die Möglichkeit geschaffen, am Verfahren zur Besetzung einer freien Planstelle für eine leitende Funktion teilzunehmen. Bei VertragslehrerInnen tritt an die Stelle der Ernennung die Betrauung mit der Leitungsfunktion.

Zu § 40 Abs. 3 Z 1 VBG:

Gemäß dieser Bestimmung sind bestimmte VertragslehrerInnen an berufsbildenden Schulen in die Entlohnungsgruppe I 2b 1 einzureihen, wenn sie zwar noch keine Lehramtsprüfung abgelegt haben, aber die Aufnahmevoraussetzungen für die Berufspädagogische Akademie gemäß § 113 SchOG erfüllen (für die fachlich-praktischen Unterrichtsgegenstände ist diesfalls keine Reifeprüfung erforderlich, vgl. Abs. 1 lit. c und Abs. 3 lit. b).

§ 113 SchOG entfällt mit Ablauf des 30. September 2007. Die Zulassungsvoraussetzungen sind sodann in § 51 Hochschulgesetz 2005 geregelt; dabei ist für ordentliche Studierende für Lehrämter im Bereich der Berufsbildung (u.a.) generell der Nachweis der allgemeinen Universitätsreife bis zum Erlangen von 120 ECTS-Credits gefordert.

Dies würde in Hinkunft Probleme bei der Anstellung von Lehrerinnen und Lehrern für die fachlich-praktischen Unterrichtsgegenstände nach sich ziehen. Aus diesem Grund soll – neben der notwendigen Zitierungsanpassung – bei den genannten LehrerInnen auch künftig vom Erfordernis der Reifeprüfung abgesehen werden.

Zu § 49f Abs. 8 VBG:

Anpassung an die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6.

Zu § 75 Abs. 3 Z 4 VBG:

Gemäß § 75 Abs. 3 Z 4 soll ein Anspruch auf Ergänzungszulage, der wegen vorzeitiger Abberufung von einem gemäß § 68 befristet zu besetzenden Arbeitsplatz entstanden ist, immer spätestens mit jenem Zeitpunkt enden, in dem die ursprünglich vorgesehene Befristung ablaufen würde.

Die bisherige Einschränkung auf fünfjährige Befristungen greift im Hinblick auf die in § 68 normierten Abweichungen in der Funktionsdauer zu kurz und erscheint sachlich nicht gerechtfertigt.

Zu §§ 82b, 82c und 83a VBG:

Entfall obsoleter Übergangsbestimmungen zum Heimaturlaub, Erholungsurlaub und Sonderurlaub.

Zu § 84 Abs. 1 Z 5 VBG:

Legistische Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis, wonach Bedienstete, die die Abfertigung aus einem früheren Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückzuzahlen hatten, in das Regime der „Abfertigung alt“ einzureihen sind.

Zur Aufhebung § 84 Abs. 3b bis 3e VBG:

Redaktionelle Aufhebung von Regelungen ohne Anwendungsbereich.

Zu § 3 RGV:

Anlässlich der mit dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 665/1994 erfolgten Anpassung der Gebührenstufeneinteilung im § 3 RGV an die durch die Besoldungsreform 1994 neu geschaffenen Verwendungs- und Funktionsgruppen sind hinsichtlich der Militärpersonen redaktionelle Versehen unterlaufen, die nunmehr berichtigt werden sollen.

Bisher war auch für die Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe M BO 1 eine Unterscheidung nach Gehaltsstufen vorgesehen, obwohl für diese Funktionsgruppe nach § 87 GehG ein Fixgehalt normiert ist.

BeamtInnen der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe M BO 1 werden nunmehr – analog den BeamtInnen der Verwendungsgruppe A 1 – einheitlich in die Gebührenstufe 3 eingereiht.

Darüber hinaus wurden den Militärpersonen auf Zeit bisher – abweichend von § 89 GehG – versehentlich mehr als zwölf Gehaltsstufen zugeordnet.

Zu § 49a Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 RGV:

Begriffliche Anpassung an das Hochschulgesetz 2005.

Zu § 10 Abs. 10 Z 7 VKG und § 23 Abs. 8 Z 7 MSchG:

Für die in § 10 Abs. 10 VKG angeführten Bediensteten soll entsprechend der Regelung im MSchG die Möglichkeit bestehen, das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung zu ändern und somit ein Versehen beseitigt werden.

Weiters werden für Beamte bzw. Beamtinnen sowohl im VKG als auch im MSchG die Voraussetzungen für die Änderung bzw. vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung an die entsprechenden Bestimmungen des BDG 1979 betreffend Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit angepasst. Es ist also nicht mehr erforderlich, dass der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen sein muss, zumal dies bei einer Änderung des Ausmaßes ohnehin nicht zielführend scheint.

Zu § 3 Z 2, 4, 8, 10, 11, 12, 13 AusG:

Anpassung der Ressortbezeichnungen an die Änderungen der Bundesministerien-Gesetz-Novelle 2007 BGBl. I Nr. 6. Aufgrund von organisatorischen Änderungen ist weiters die begriffliche Anpassung der Bezeichnungen einzelner nachgeordneter Dienststellen erforderlich.

Zu § 5 Abs. 2 AusG:

§ 5 Abs. 2 erfährt zunächst eine sprachliche Anpassung, indem nunmehr geschlechterspezifische Bezeichnungen sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Form verwendet werden. Dies soll bewusst machen, dass sich Ausschreibungen für Leitungsfunktionen gleichermaßen an Frauen und Männer richten und so zu einer genderorientierten Sprachgestaltung des AusG beitragen. § 6 Abs. 3 AusG bleibt daneben in vollem Umfang anwendbar.

Eine inhaltliche Änderung ergibt sich aus der Einfügung, wonach in der Ausschreibung anzuführen ist, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden.

Während die Bewerberin/der Bewerber die in der Ausschreibung festgelegten allgemeinen Voraussetzungen (wie beispielsweise „Vorliegen der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein öffentliches Dienstverhältnis“ oder Abschluss eines „einschlägigen Universitätsstudiums“) und das allenfalls relevante Kriterium „Inländerin/Inländer“ jedenfalls erfüllen muss („Knockout-Kriterien“), werden die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber erwartet werden (z.B. Kenntnisse in einem bestimmten Arbeitsbereich, Fähigkeit zur Menschenführung), einer differenzierenden Bewertung durch die Begutachtungskommission unterzogen und münden in die Erstellung des Gutachtens über das Vorliegen (Nichtvorliegen) der Eignung sowie des Ausmaßes der Eignung (§ 10 AusG). § 6 Abs. 1 regelt demgemäß den notwendigen Inhalt der Bewerbung und § 9 AusG enthält nähere Bestimmungen über die Durchführung der Prüfung der Bewerbungsgesuche durch die Begutachtungskommission (Prüfung der angeführten Bewerbungsgründe, Bewerbungsgespräch oder Assessment-Center, Einsicht in Personalakt, Befragung von Sachverständigen, Vorgesetzten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Berücksichtigung der bisherigen Berufserfahrung, etc.).

Die Begutachtungskommissionen bedienen sich in der Praxis zur Erstellung des Gutachtens regelmäßig eines Bewertungssystems oder Bewertungsrasters, mit dem sie die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund der schriftlichen Bewerbung, im Rahmen des Bewerbungsgesprächs (Assessment-Centers), des Personalaktes etc. messen und zu einer objektivierbaren Entscheidung über das Eignungskalkül gelangen. Dementsprechend werden die in der Ausschreibung geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber erwartet werden, den Ergebnissen des Prüfvorganges gemäß § 9 AusG gegenübergestellt. Dies erfolgt in der Praxis z.B. unter Anwendung des Benotungs- oder Bepunktungssystems, das auf die einzelnen Anforderungen der Ausschreibung angewandt wird. Diese Gegenüberstellung bildet sodann Grundlage des Gutachtens.

Der Bewertungsmaßstab der Begutachtungskommission bzw. bei der Personalauswahlentscheidung der Leiterin/des Leiters der Zentralstelle werden in der gegenwärtigen Ausschreibungspraxis nicht ersichtlich. Durch die vorgeschlagene Änderung wird nun die Pflicht zur Offenlegung der Relevanz einzelner Kriterien durch Angabe der Gewichtung der verlangten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Auswahlentscheidung eingeführt. Dies bewirkt einen wichtigen Schritt zu mehr Transparenz und

ermöglicht den Bewerberinnen und Bewerbern eine bessere Einschätzung, ob im Falle der Entscheidung über Ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag.

Durch die Schaffung von mehr Transparenz sollen mehr Frauen zu einer Bewerbung bei ausgeschriebenen Leitungsfunktionen ermutigt werden und so mittelfristig die nach wie vor zu niedrige Frauenquote in Leitungsfunktionen erhöht werden.

Zu § 7 Abs. 2 und § 30 Abs. 1 erster Satz AusG:

§ 7 Abs. 2 erfährt zunächst eine sprachliche Anpassung, indem nunmehr geschlechterspezifische Bezeichnungen sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Form verwendet werden. § 6 Abs. 3 AusG bleibt daneben in vollem Umfang anwendbar.

Die Neuregelung des § 7 Abs. 2 und des § 30 Abs. 1 erster Satz geht wesentlich über die Regelung des § 10 Abs. 1 B-GBG hinaus, die vorsieht, dass bei der Zusammensetzung von einschlägigen Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Bedacht zu nehmen ist. Falls keine Frau in der Kommission vertreten ist, kann die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaft gemachte weibliche Bedienstete mit beratender Stimme an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. In Hinkunft muss in den Begutachtungskommissionen und Aufnahmekommissionen jedenfalls immer ein weibliches Mitglied vertreten sein.

Durch diese Maßnahme wird eine faire Teilnahme der Frauen bei der Entscheidung über die Besetzung von Stellen, insbesondere von Leitungsfunktionen ermöglicht sowie sichergestellt, dass die spezifische berufliche Erfahrungswelt der Frauen in entsprechender Weise in die Entscheidung einfließt.

Da Frauen derzeit noch nicht in ausreichender Zahl in Leitungsfunktionen vertreten sind, soll die Neuregelung zudem gewährleisten, dass Frauen in Hinkunft häufiger bei der Besetzung von Leitungsfunktionen berücksichtigt werden.

Zu § 10 Abs. 2 und § 15 Abs. 4 AusG:

§ 10 erfährt zunächst eine sprachliche Anpassung, indem geschlechterspezifische Bezeichnungen nunmehr sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Form verwendet werden. § 6 Abs. 3 AusG bleibt daneben in vollem Umfang anwendbar.

Die vorgesehenen Veröffentlichungen der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie der Namen der Mitglieder der Begutachtungskommission bewirken einen wichtigen Schritt zu mehr Transparenz. Weiters ermöglichen sie den Bewerberinnen und Bewerbern eine bessere Einschätzung, ob im Falle der Entscheidung über ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag. Durch die Kenntnis der wesentlichen Ergebnisse der Ausschreibungsverfahren und die verstärkte Transparenz sollen mehr Frauen zu einer Bewerbung bei ausgeschriebenen Leitungsfunktionen ermutigt werden.

Zu § 83 Abs. 1 Z 3 AusG:

Anpassung der Ressortbezeichnung an die Änderungen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007 BGBl. I Nr. 6.

Zu § 83 Abs. 2 AusG:

Entfall der Z 2 (Beschäftigung von älteren Arbeitslosen) aufgrund von Änderungen des Stellenplanes des Bundes.

Zu § 34 Abs. 2 und § 42 Abs. 2 BezG:

Beseitigung eines redaktionellen Versehens.

Zu § 1 Abs. 2 PVG:

Auch an den Pädagogischen Hochschulen ist der Einsatz von dienstzugeteilten oder „mitverwendeten“ LandeslehrerInnen vorgesehen. Die auf LandeslehrerInnen bezogene Begriffsbestimmung ist daher beizubehalten und an das Hochschulgesetz 2005 anzupassen.

Zu § 9 Abs. 2 lit. n PVG:

Mit dieser Bestimmung werden die Befugnisse des Betriebsrates gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG nachgebildet. Unter den in dieser Bestimmung genannten „Maßnahmen und Systemen“ sind von Seiten des Dienstgebers veranlasste Regelungen zu verstehen, die vorschreiben, wann, unter welchen Umständen und auf welche Weise Bedienstete beim Betreten oder Verlassen der Dienststelle, ferner während ihrer Dienstleistung oder überhaupt während ihres Aufenthalts in der Dienststelle zu irgendeinem Zweck überprüft werden (vgl. Strasser in ArbVG-Handkommentar (1975), 527). Das Einvernehmen ist nur hinsichtlich auf Dauer angelegter Kontrollmaßnahmen (zB Registrieranlagen)

herzustellen. Ein „Berühren“ der Menschenwürde im Sinne der zitierten Bestimmung liegt dann vor, wenn die Möglichkeit einer Beeinträchtigung oder Verletzung derselben besteht. Eine Verletzung der Menschenwürde wird nicht vorausgesetzt. Die näheren Bestimmungen sind in einer Verordnung der Bundesregierung zu regeln.

Zu § 9 Abs. 3 lit. n PVG:

Mit dieser Bestimmung werden die Befugnisse des Betriebsrates gemäß § 91 Abs. 2 erster Satz ArbVG nachgebildet. Dem Personalvertretungsorgan ist mitzuteilen, welche Arten von personenbezogenen Daten der Bediensteten automationsunterstützt aufgezeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen tatsächlich erfolgen, nicht jedoch, welche technisch möglich sind.

Zu § 11 Abs. 1 Z 5 PVG:

Die Mitzuständigkeit der Fachausschüsse für BundeslehrerInnen an den dem Landesschulrat unterstehenden allgemein bildenden Schulen für BundeslehrerInnen an Pädagogischen Instituten entfällt im Hinblick auf die Auflösung der Institute. Die Bezugnahme auf die BundeslehrerInnen an Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung ist terminologisch zu bereinigen.

Zu § 11 Abs. 1 Z 10 PVG:

Durch eine als Ergebnis der Reformbestrebungen „ÖBH 2010“ erfolgte Organisationsänderung im Ressortbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung wurden u.a. das Kommando Landstreitkräfte und das Kommando Luftstreitkräfte in die neue Struktur des Streitkräfteführungskommandos zusammen geführt, weshalb eine entsprechende legistische Anpassung erforderlich ist.

Zu § 13 Abs. 1 Z 3 und 4 PVG:

Die im Bereich des früheren Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur einzurichtenden Zentralausschüsse sind entsprechend der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007 getrennt anzuführen, wobei auf die neuen Bezeichnungen und Zuständigkeiten sowie die Änderungen durch das Hochschulgesetz 2005 Bedacht zu nehmen ist.

Zu § 35 Abs. 1, 3 und 4, § 39, 41b und 41c PVG:

Terminologische Anpassungen an das Hochschulgesetz 2005 und an die Änderungen durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2007.

Zu § 42c PVG:

§ 84 des Hochschulgesetzes 2005 sieht die Auflösung der Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien des Bundes, der Pädagogischen Institute des Bundes und der Agrarpädagogischen Akademie mit Ablauf des 30. September 2007 unter gleichzeitiger Zuweisung der bei diesen Dienststellen verwendeten Bundesbediensteten an die örtlich nächstgelegene Pädagogische Hochschule zur dauernden Dienstleistung vor. Eine inhaltlich gleichartige Bestimmung enthält § 85 des Hochschulgesetzes 2005 für die an vergleichbaren kirchlichen Einrichtungen verwendeten Bundeslehrerinnen und –lehrer für den Fall, dass eine Zuweisung an eine private Einrichtung gemäß § 4 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 zum 1. Oktober 2007 nicht erfolgt.

Zeitgleich mit der mit Ablauf des 30. September 2007 wirksam werdenden Auflösung der genannten Bundesdienststellen endet auch die Tätigkeit der an den betreffenden Dienststellen eingerichteten Dienststellenausschüsse (§ 23 Abs. 2 lit. a PVG) und aufgrund des Endens der Tätigkeit aller dieser für Lehrerinnen und Lehrer eingerichteten Dienststellenausschüsse auch die Tätigkeit des für die betreffenden Dienststellen beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (nunmehr Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur) eingerichteten Zentralausschusses für Bundeslehrer an Pädagogischen Akademien, Berufspädagogischen Akademien, Pädagogischen Instituten, land- und forstwirtschaftlichen Berufspädagogischen Akademien und Berufspädagogischen Instituten nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, BGBl. Nr. 175/1966, sowie an Religionspädagogischen Akademien und Religionspädagogischen Instituten im Sinne des § 14 Abs. 2 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962.

Während der gemäß § 13 Abs. 1 Z 3 lit. d PVG für die beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (nunmehr Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur) und den nachgeordneten Dienststellen im Bereich Bildung und Kultur verwendeten Bundesbediensteten (mit Ausnahme der Lehrerinnen und Lehrer) vorgesehene Zentralausschuss durch die Auflösung einiger Dienststellen in seinem weiteren Fortbestand nicht betroffen ist, ist aufgrund des Endens der Tätigkeit des Zentralausschusses für Akademielehrerinnen und –lehrer gemäß § 13 Abs. 1 Z 3 lit. c PVG in einer

Übergangsbestimmung Vorsorge für den ab 1. Oktober 2007 neu einzurichtenden Zentralausschuss für die Lehrerinnen und Lehrer an Pädagogischen Hochschulen zu treffen.

Aufgrund der Überführung aller an den mit Ablauf des 30. September 2007 aufgelösten Dienststellen zu diesem Stichtag tätigen Bundeslehrerinnen und –lehrer an die neu eingerichteten Pädagogischen Hochschulen tritt jedoch bezüglich der Wählerschaft für den neuen Zentralausschuss keine maßgebliche Veränderung ein. Weiters ist zu berücksichtigen, dass wegen der im Herbst 2009 allgemein durchzuführenden Neuwahlen der Personalvertretungsorgane die faktische Funktionsperiode eines gegebenenfalls neu zu wählenden Zentralausschusses für die Lehrerinnen und Lehrer an den Pädagogischen Hochschulen einen Zeitraum von lediglich eineinhalb Jahren umfassen würde, was weniger als einem Drittel der im Jahr 2004 begonnenen Funktionsperiode entsprechen würde. Im Sinne der bereits praktizierten Einbindung des derzeit noch bestehenden Zentralausschusses für die Akademielehrerinnen und –lehrer in der Gründungsphase der Pädagogischen Hochschulen und einer Fortführung des angelaufenen Reformprozesses erschiene eine „Zwischenwahl“ weder förderlich noch geboten. Es soll daher im Sinne einer möglichst weitgehenden Kontinuität der Personalvertretungsorgane eine Lösung bis zum Ende der laufenden Funktionsperiode der Organe der Personalvertretung im Herbst 2009 sichergestellt werden.

Für die Dienststellenausschüsse, die die bis zum Ablauf des 30. September 2007 an den Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien des Bundes, den Pädagogischen Instituten des Bundes und an der Agrarpädagogischen Akademie tätigen Lehrerinnen und Lehrer sowie die übrigen Bundesbediensteten (Nichtlehrerpersonal) vertreten, gelten die oben betreffend den zugehörigen Zentralausschuss vorgebrachten Erwägungen aufgrund der Überführung des betreffenden Lehrer- und Nichtlehrerpersonals auf die neuen Pädagogischen Hochschulen gleichermaßen. Auch diese Personalvertretungsorgane haben in der Gründungsphase der Pädagogischen Hochschulen mit den Gründungsrektoraten vielfach zusammengearbeitet und es erscheint daher aufgrund der gleich bleibenden Wählerschaft und im Sinne der kontinuierlichen Fortführung der Gründungsphase zweckmäßig, von einer nur für einen vorübergehenden Zeitraum maßgeblichen Neuwahl der Dienststellenausschüsse Abstand zu nehmen.

Zu § 4 Abs. 6 B-BSG:

Es handelt sich hierbei um sprachliche Anpassungen infolge der durch das EuGH-Urteil C-428/04 notwendigen Änderung des § 76 (s.u.).

Zu § 11 Abs. 5 B-BSG:

Die Neufassung dient der Umsetzung von Art. 11 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 89/391/EWG. Da im B-BSG bisher keine Verpflichtung zur Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen, für den Fall, dass betriebsfremde Präventivfachkräfte hinzugezogen werden, vorgesehen ist, erachtet der EuGH Art. 11 Abs. 2 lit. d der Richtlinie als nicht hinreichend umgesetzt.

Zu § 11 Abs. 6 B-BSG:

Laut EuGH ist im B-BSG entgegen Art. 11 Abs. 2 lit. c der Richtlinie die Beteiligung und Anhörung der Sicherheitsvertrauenspersonen an folgenden Informationen nach Art. 10 nicht hinreichend vorgesehen:

Art. 10 Abs. 3 lit. c der Richtlinie: Informationen, zu denen die ArbeitnehmerInnen oder die ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen zur Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeiten Zugang haben müssen, insbesondere die Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, sowie Informationen der für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Behörden und Organe.

Art. 10 Abs. 1 lit. a der Richtlinie: Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen,

Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie: Informationen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bzw. Arbeitgeberinnen der ArbeitnehmerInnen der in seinem Unternehmen oder Betrieb hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen bzw. Betriebe zur Verfügung zu stellen hat.

§ 11 Abs. 6 Z 4 B-BSG dient der Umsetzung von Art. 11 Abs. 2 lit. c iVm Art. 10 Abs. 3 lit. c der Richtlinie 89/391/EWG.

§ 11 Abs. 6 Z 5 B-BSG dient der Umsetzung von Art. 11 Abs. 2 lit. c iVm Art. 10 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 89/391/EWG.

§ 11 Abs. 7 Z 6 B-BSG dient der Umsetzung von Art. 11 Abs. 2 lit. c iVm Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG.

Zu § 15 Abs. 2 B-BSG:

Die Änderung dient der Umsetzung von Art. 13 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 89/391/EWG, wonach persönliche Schutzausrüstung nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern ist.

Zu § 25 Abs. 4 und § 26 Abs. 3 B-BSG:

Die Änderungen dienen der Umsetzung von Art. 8 Abs. 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG. Das B-BSG in der geltenden Fassung sieht vor, dass für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige Personen erforderlichenfalls bestellt werden müssen und dass für Erste Hilfe zuständige Personen dann bestellt werden müssen, wenn in einer Arbeitsstätte mehr als fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Dies widerspricht laut EuGH Art. 8 Abs. 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie, wonach jedenfalls ArbeitnehmerInnen zu benennen sind, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung, und Evakuierung zuständig sind.

Zu § 73 Abs. 1 B-BSG:

Die Änderungen dienen der Umsetzung von Art. 7 Abs. 1 und 3 der Richtlinie 89/391/EWG. Gemäß § 73 Abs. 1 B-BSG idGF kann der Dienstgeber frei wählen, ob er interne oder externe Präventivfachkräfte bestellen möchte. Laut EuGH widerspricht dies Art. 7 Abs. 1 und 3 der Richtlinie, wonach der Dienstgeber primär Präventivfachkräfte im Rahmen eines Dienstverhältnisses bestellen muss, und externe Präventivfachkräfte nur dann heranzuziehen sind, wenn die Möglichkeiten in der Dienststelle nicht ausreichen. Die Umformulierung der entsprechenden Bestimmungen im B-BSG bringt textlich den grundsätzlichen Vorrang der internen Betreuung zum Ausdruck und trägt so dem EuGH-Urteil Rechnung. Der Dienstgeber muss aber nur dann vorrangig interne Fachkräfte bestellen, wenn die gegebenen (internen) Möglichkeiten im Hinblick auf Art und Größe der Dienststelle dafür ausreichen. Voraussetzung ist daher – wie auch die EU-Kommission in ihrer Klageschrift festgehalten hat – dass dienststellenintern entsprechend fachkundiges Personal (also ausgebildete Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen) vorhanden ist. Die Aufnahme zusätzlicher Fachkräfte oder die Ausbildung von vorhandenem Personal ist nicht geboten.

Zu § 76 Abs. 2 bis 8 B-BSG:

Es gilt grundsätzlich das zu § 73 Abs. 1 B-BSG Ausgeführte.

Da gemäß § 76 Abs. 2 B-BSG idGF die arbeitsmedizinische Betreuung im Bereich des Bundes nur durch arbeitsmedizinische Zentren vorgesehen ist und nunmehr aufgrund des EuGH-Urteils C-428/04 auch die rechtliche Möglichkeit einer internen bzw. externen arbeitsmedizinischen Betreuung gewährleistet sein muss, sind die Voraussetzungen für die Beschäftigung bzw. Inanspruchnahme von ArbeitsmedizinerInnen (arbeitsmedizinische Ausbildung, Beistellung und Ausbildung des notwendigen Fach- und Hilfspersonals sowie der notwendigen Räumlichkeiten, Ausstattung und Mittel) klarzustellen. Diese Klarstellung erfolgt in den Abs. 3 bis 8 inhaltsgleich mit dem entsprechenden § 79 ArbZG, BGBl. Nr. 450/1994. Da - wie zu § 73 Abs. 1 angeführt - die Aufnahme oder Ausbildung eigener ArbeitsmedizinerInnen und Fach- und Hilfskräfte weiterhin nicht notwendig ist, sondern nur im Falle bereits bestehender entsprechender Personalressourcen auf diese zurückgegriffen werden soll, werden keine Änderungen im Bereich des Vollzugs und somit auch keine zusätzlichen Kosten erwartet.

Zu §§ 77 Abs. 1, 2, 3 und 4 samt Überschrift, 78 Abs. 1 und 4 samt Überschrift, 79 Abs. 1 sowie 84 Abs. 3 Z 4 B-BSG:

Es handelt sich hierbei um sprachliche Anpassungen infolge der durch das EuGH-Urteil C-428/04 notwendigen Änderung des § 76 (siehe Erläuterungen dazu).

Zu § 85 B-BSG:

§ 85 B-BSG idGF enthält eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zur Regelung des notwendigen Fach- und Hilfspersonals für Sicherheitsfachkräfte. Die Praxis hat gezeigt, dass eine solche Verordnung nicht erforderlich ist und die im B-BSG (§ 73 Abs. 4 und 5) bestehenden Regelungen zu diesem Themenkreis ausreichend sind. Die Z 1 entfällt daher und § 85 erhält die Überschrift „Gefahrenklassenverordnung“.

Zu § 102 Abs. 1, 2 und 3 B-BSG:

§ 102 Abs. 1 und 4 B-BSG idGF enthält Anordnungen über den letztmöglichen Zeitpunkt der Bestellung von Präventivfachkräften. Da diese Stichtage (1. Juni 1999 und 1. Jänner 2001 bzw. 2001) bereits in der Vergangenheit liegen, werden diese Bestimmungen aufgehoben. Bei der Änderung der Überschrift handelt es sich um eine sprachliche Anpassung infolge der durch das EuGH-Urteil C-428/04 notwendigen Änderung des § 76 (siehe Erläuterungen dazu).

Zu § 75c RDG:

Auf die Erläuterungen zu § 76 BDG 1979 wird verwiesen.

Zu § 76e RDG:

Auf die Erläuterungen zu § 50e BDG 1979 wird verwiesen.

Zu § 8 Abs. 2, § 13 Abs. 4, § 15 Abs. 4, § 19 Abs. 2 und Abs. 4, der Entfall der § 24 samt Überschrift und § 25 sowie §§ 26 und 26a LDG 1984:

Siehe die Erläuterungen zu den §§ 204 bis 206 BDG 1979.

Zu § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984:

Gemäß § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984 ist vorgesehen, dass im Rahmen der Jahresarbeitsnorm zehn Vertretungsstunden zu erbringen sind. Einzelsupplierungen können gemäß § 50 Abs. 4 LDG 1984 erst dann zu Mehrdienstleistungen führen, wenn die zehn innerhalb der Jahresnorm vorgesehenen Supplierstunden erbracht worden sind. Zur Abgrenzung von den Dauermehrdienstleistungen, die während des Schuljahres auf Grund der Änderung der Lehrfächerverteilung bzw. Dienstenteilung gemäß § 50 Abs. 3 LDG 1984 anfallen können, wurde bei den gemäß § 50 Abs. 4 im Zusammenhalt mit § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984 abzugeltenden Einzelsupplierungen der Begriff „unvorhersehbare Vertretung“ verwendet. Im Vollzug des § 43 Abs. 3 Z 3 im Zusammenhalt mit § 50 Abs. 4 LDG 1984 hat der Begriff der „unvorhersehbaren Vertretung“ im Zusammenhang mit der in § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984 weiters verwendeten Wortgruppe „Vertretungstätigkeit ... im Sinne der Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler“ wiederholt zu Unklarheiten geführt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 23. Oktober 2006, Zl. 2003/12/0077, anlässlich der Beanspruchung der Abgeltung einzelner mit Vor- und Nachbereitungsarbeit geleisteter Supplierstunden auch ohne vorhergehender Erbringung der zehn für unvorhersehbare Vertretungen vorgesehenen Stunden unter Hinweis auf die in § 50 Abs. 4 LDG 1984 bezüglich der Erbringung der für Einzelvertretungen gemäß § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984 vorgesehenen zehn Jahresstunden ausgesprochen, dass die in § 50 Abs. 4 LDG 1984 für Einzelmehrdienstleistungen vorgesehene gesonderte Abgeltung erst dann zusteht, wenn die für Vertretungsstunden im Rahmen der Jahresnorm reservierten zehn Stunden bereits erbracht worden sind.

Im Sinne einer Verdeutlichung der dem § 43 Abs. 3 Z 3 LDG 1984 zugrunde liegenden gesetzgeberischen Absicht soll der Begriff „unvorhersehbare“ entfallen. Weiters soll durch die Ersetzung der Wortgruppe „im Sinne von Beaufsichtigung“ durch die Wendung „zur Betreuung“ zum Ausdruck gebracht werden, dass mit der der gesonderten Abgeltung von Einzelsupplierstunden gemäß § 50 Abs. 4 LDG 1984 vorausgehenden Heranziehung der Lehrerinnen und Lehrer zur Erbringung der zehn im Rahmen der Jahresnorm vorgesehenen Supplierstunden keine Vor- und Nachbereitungsarbeit verbunden ist.

Zu § 115 Abs. 6 und 7 LDG 1984:

Siehe die Erläuterungen zu § 248 Abs. 7 und 8 BDG 1979.

Zu § 123 Abs. 26 LDG 1984:

Einfügen einer Übergangsregelung im Hinblick auf das Außerkrafttreten der §§ 58d bis 58f LDG mit Ablauf des 31. August 2007 in Entsprechung zu § 284 Abs. 29 BDG 1979 und § 100 Abs. 18 VBG.

Zu § 124 Abs. 1 LDG:

Anpassung an die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6.

Zu § 2 Abs. 4 und Entfall der Abs. 9 bis 11 BLVG:

Begriffliche Anpassung an das Hochschulgesetz 2005.

Zu § 3 Abs. 7a BLVG:

Die für Leiterinnen und Leiter an Übungsschulen bereits geltende Lehrverpflichtung soll für die Leiterinnen und Leiter an den künftigen Praxisschulen weiter Anwendung finden. Für Praxisschulen mit weniger als acht Klassen wird die für vergleichbare Leiterinnen und Leiter an Volks- und Hauptschulen geltende Lehrverpflichtung übernommen.

Zu § 11 Abs. 5 Z 1 BLVG:

Anpassung an die mit 1. März 2007 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6.

Zu § 15 Abs. 13 BLVG:

Die Möglichkeit, Lehrerinnen und Lehrer als vollbeschäftigt zu behandeln, auch wenn sie ihre regelmäßige wöchentliche Lehrverpflichtung (inklusive allfälliger Einrechnungen) um höchstens 0,5 Werteeinheiten unterschreiten („Quasivollbeschäftigung“), wird bis zum 31. August 2008 verlängert.

Zu § 4 Abs. 2a und 2b und § 100 Abs. 3 PG 1965:

Für Zeiten eines Karenzurlaubes unter Entfall der Bezüge ist derzeit keine Beitragsgrundlage normiert. Eine solche Beitragsgrundlage wird sowohl im PG 1965 für die Durchrechnung als auch im APG für das Pensionskonto benötigt. Wie im ASVG und in derselben Höhe wie die Beitragsgrundlage für Zeiten einer Familienhospizkarenz oder eines Präsenz- oder Zivildienstes wird die Beitragsgrundlage für diese Zeiten mit 1.350 Euro festgelegt.

Gleichzeitig wird – in Entsprechung des Regierungsprogramms - eine Wertsicherung der Beitragsgrundlage von 1.350 Euro normiert. Dieser Betrag wird künftig zu Beginn jedes Jahres, erstmals (rückwirkend) für das Jahr 2006, mit der Aufwertungszahl nach dem ASVG vervielfacht. In der Aufwertungszahl spiegelt sich die Lohnentwicklung (anhand der Veränderung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage) wider.

Zu § 5 Abs. 2a PG 1965, § 5b Abs. 2a BThPG und § 5 Abs. 3 BB-PG:

Wie im Regierungsprogramm festgelegt, wird der nicht dem Deckelungsschutz unterliegende „doppelte Abschlag“ bei Inanspruchnahme der Korridor pension beseitigt.

Zu § 15b Abs. 1 PG 1965 und § 14b Abs. 1 BB-PG:

Notwendige Zitat anpassung aufgrund einer Änderung des ASVG.

Zu § 17 Abs. 5 PG 1965 und § 16 Abs. 11 BB-PG:

Die Beseitigung dieses Wortes soll eine flexiblere und gerechtere Vollziehung in jenen Fällen, in denen die Beschäftigung wenige Tage über den Zeitraum der Ferien angedauert hat, gewährleisten.

Zu § 41b Abs. 3 PG 1965 und § 37a Abs. 3 BB-PG:

Korrektur eines Redaktionsversehens.

Zu Überschrift zu § 81 PG 1965:

Korrektur aufgrund eines Zuständigkeitsüberganges.

Zu § 90 Abs. 1a PG 1965:

Wie bei der Übergangsbestimmung zu § 88 sollen auch bei jener des § 90 bestimmte Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse einem regulären Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft gleichgehalten werden.

Zu § 97a Abs. 1 PG 1965 und § 60 Abs.11 BB-PG:

Diese Änderung soll klarstellen, dass die angeführten Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.

Zu § 65a BB-PG:

Bereinigung eines Redaktionsversehens. § 66 wurde irrtümlich zweimal vergeben.

Zu § 66 BB-PG:

Anpassung der Bestimmung über das gebührende Prozentausmaß des Altastes im Rahmen der Parallelrechnung an die Eigenheiten der Steigerungsbetrags-Regelung der ÖBB-BeamtInnen.

Zur Aufhebung des § 4 der Dienstrechtsverfahrensverordnung:

Entfall der aufgrund des Bundespensionsamtübertragungs-Gesetzes obsoleten Bestimmung.

Zur Aufhebung des § 3 der Auslandsverwendungsverordnung:

Siehe die Ausführungen zu den §§ 21b und 21g GehG.

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

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