

## Vorblatt

### Problem:

1. Mit dem Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 2/2008 wurde der einfache Gesetzgeber durch Novellierung des Art. 20 Abs. 2 B-VG ermächtigt, bestimmte Kategorien weisungsfreier Organe zu schaffen und darin ergänzend bestimmt, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, zumindest jedoch das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und – soweit es sich nicht um Organe gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG handelt – das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzurufen.
2. Zwischen dem Beamtendienstrecht und dem Dienstrecht der Vertragsbediensteten bestehen in bestimmten Angelegenheiten sachlich nicht argumentierbare Unterschiede.

### Ziel:

1. Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle sollen die erforderlichen Bestimmungen über das Aufsichtsrecht (Informationsrecht) und das Abberufungsrecht der obersten Organe ergänzt werden.
2. Einheitliche und sachliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete in jenen Angelegenheiten, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt.

### Inhalt:

1. Schaffung von Bestimmungen betreffend das Informationsrecht der obersten Organe sowie Ergänzung von Abberufungsgründen für weisungsfreie Organe im Dienstrecht: Bei allen weisungsfreien Organen, die nicht unter Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG zu subsumieren sind, wird – neben den schon bisher bestehenden Gründen, aus denen die Funktion als weisungsfreies Organ ex lege endet – die Enthebung aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer groben oder dauernden Vernachlässigung von Pflichten, die im Zusammenhang mit der Funktion stehen, vorgesehen.
2. Neufassung bestimmter Regelungen im Dienst- und im Entgeltrecht.

### Alternativen:

Keine.

### Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Begrenzung der Überstunden für Führungskräfte, die vom Opting-Out Gebrauch machen, ist gegenüber der Verlängerung der bisherigen Regelung eine Einsparung von -0,37 Mio. € zu verzeichnen.

Für die restlichen Aufwandsveränderungen siehe die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

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

Keine.

### Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Unternehmen vorgesehen.

### Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

### Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Anpassung der Bestimmungen betreffend den Urlaubsverfall an gemeinschaftsrechtliche Vorgaben zur Berücksichtigung von Härtefällen (insbesondere faktische Unmöglichkeit des Verbrauchs wegen langer Krankheit).

### Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im allgemeinen Teil der Erläuterungen.

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Hinsichtlich des land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes und des land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes unterliegt der Gesetzesentwurf der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, BGBl. I Nr. 35/1999.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Mit der gegenständlichen Novelle erfolgt u.a. eine Klarstellung der aus der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 304/2004 S. 12, resultierenden gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtung zur Ermöglichung der Beschäftigung dieser Personen im Bundesdienst.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten einerseits und der Vertragsbediensteten andererseits besteht eine Reihe von nicht durch den unterschiedlichen Status erklärbaren Unterschieden, beispielsweise bei der Dauer des Urlaubsanspruchs oder bei der Qualifizierung des Wegunfalls. Solche unsachlichen Differenzierungen sollen beseitigt werden.
- Mit dem Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtsbereinigungsgesetz erlassen wird, BGBl. I Nr. 2/2008, wurde der einfache Gesetzgeber mit Wirkung vom 1. Jänner 2008 ermächtigt, bestimmte Kategorien weisungsfreier Organe zu schaffen (Art. 20 Abs. 2 B-VG). Die Möglichkeit der Schaffung weisungsfreier Organe war zuvor sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene dem Verfassungsgesetzgeber vorbehalten, sofern es sich nicht um Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag handelte. Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG bestimmt ergänzend, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, zumindest jedoch das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und – soweit es sich nicht um Organe gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG handelt – das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzuberufen. Für den Bundesbereich wurden mit BGBl. I Nr. 2/2008 gleichzeitig auch die derzeit im Dienstrecht enthaltenen Verfassungsbestimmungen über die Weisungsfreistellung bestimmter Organe ihres Verfassungsrangs entkleidet. Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle sollen nunmehr innerhalb der vom Bundesverfassungsgesetzgeber vorgesehenen Frist (vgl. Art. 151 Abs. 38 letzter Satz B-VG) die erforderlichen Bestimmungen über das Aufsichtsrecht und das Abberufungsrecht der obersten Organe ergänzt werden. Ein Aufsichtsrecht ist dabei auch für jene Behörden vorzusehen, die als Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag eingerichtet wurden und daher schon bisher einfachgesetzlich weisungsfrei gestellt waren (vgl. nunmehr Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG). Hinsichtlich des Aufsichtsrechts wird für den Bereich des Dienst- und Personalvertretungsrechts davon ausgegangen, dass den verfassungsrechtlichen Vorgaben mit der Einräumung eines Informationsrechts in ausreichender Weise Genüge getan wird. Bei allen weisungsfreien Organen, die nicht unter Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG zu subsumieren sind, wird – neben den schon bisher bestehenden Gründen, aus denen die Funktion als weisungsfreies Organ ex lege endet – die Enthebung aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer groben oder dauernden Vernachlässigung von Pflichten, die im Zusammenhang mit der Funktion stehen, vorgesehen.
- Die Verpflichtung, in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden, die im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2007 zunächst befristet eingeführt wurde, wurde evaluiert und gilt nunmehr unbefristet.
- Um die bundesinterne Mobilität zu stärken, werden die internen Stellenangebote der Jobbörse des Bundes verbreitert sowie mehr Transparenz und Qualität im Rahmen der Aufnahmeverfahren vorgesehen.
- Mit dem Budgetbegleitgesetz 2009 wurden die Ernennungserfordernisse des LLDG für die land- und forstwirtschaftlichen Vertraglehrpersonen festgelegt. Mit dem gegenständlichen Regelungsvorhaben im Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrerdienstrechtsgesetz werden Klarstellungen und Anpassungen vorgenommen. So sollen vor allem Absolventinnen und Absolventen eines Wirtschaftsstudiums mit dem Erwerb eines Diplom- oder Magistergrades analog zur Regelung für die technischen und gewerblichen Lehranstalten im BDG in L 1 eingestuft werden und die Ablegung einer facheinschlägigen Berufsreifeprüfung auch zur Einstufung in L 2b 1 führen.
- Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonen sollen sich auch für Leiterstellen bewerben können. Die Verwendungsbezeichnungen sollen auch für Vertragslehrpersonen gelten.

#### Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen Mehraufwendungen für folgende Maßnahmen:

	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-)
--	--

Maßnahme	in Mio. Euro			
	2010	2011	2012	2013
Entfall der Eigenhandzustellung im Disziplinarverfahren in bestimmten Fällen	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
Pauschalierung nach § 39 RGV auch für PolizistInnen in Städten	+5,3	+5,3	+5,3	+5,3
Übernahme der kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder von Bediensteten im Ausland	+0,2	+0,2	+0,2	+0,2
Vereinheitlichung der privilegierten Entgeltfortzahlung nach Wegunfall	+0,05	+0,05	+0,05	+0,05
Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1	+0,14	+0,14	+0,14	+0,14
Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte	+0,85	+0,85		
§ 101 GehG und § 28 Abs. 2 Z 1 AZHG	+0,4	+0,4	+0,4	+0,4
MilBFG	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4
Verlängerung des Kilometergelds (§ 77 Abs. 28 RGV)	+0,88			
Summe in Mio. €	+7,37	+6,49	+5,64	+5,64

#### **Entfall der Eigenhandzustellung im Disziplinarverfahren in bestimmten Fällen (§ 108 BDG 1979)**

Für ca. 650 Verfahren pro Jahr ist mit mind. 5 relevanten Zustellungen pro Verfahren zu rechnen, was in Summe Minderausgaben von 0,05 Mio. € ergibt.

#### **Eignungsscreening für befristete Ersatzkräfte**

Mehr Testungen, die allerdings durch die bessere Ausschöpfung der bundesinternen Personalreserven einerseits und die bessere Personalauswahl andererseits wettgemacht werden.

#### **Übernahme der kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder von Bediensteten im Ausland**

Der Mehraufwand ist mit 0,2 Mio. € pro Jahr zu beziffern.

#### **Pauschalierung nach § 39 RGV auch für Polizistinnen und Polizisten in Städten**

Ausgehend von ca. 9.500 neu einbezogenen Bediensteten ist mit jährlichen Mehraufwendungen von 5,3 Mio. € zu rechnen. Der aus der Ausweitung resultierende Mehrbedarf in Höhe von 5,3 Mio. € findet im Bundesministerium für Inneres im vorgegebenen Bundesfinanzrahmen sowie ab dem BVA 2010 im Rahmen der beim VA-Ansatz 1/11708 veranschlagten Mittel seine Bedeckung.

#### **Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte**

Aufgrund vorliegender Daten über die Evaluierung sind Mehraufwendungen in Höhe von 0,85 Mio. € zu erwarten.

Durch die Begrenzung der Überstunden mit maximal 40 Stunden pro Monat ist gegenüber einer schlichten Verlängerung der bisherigen Regelung eine Einsparung von -0,37 Mio. € zu verzeichnen.

#### **Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979**

Der potentielle Personenkreis aller in den sozialfachlichen Unterrichtsgegenständen derzeit unterrichtenden und in die Verwendungsgruppe L 2b 1 bzw. in die Entlohnungsgruppe I 2b 1 eingestufteten Lehrpersonen umfasst derzeit 49 Bedienstete, die zudem im Durchschnitt lediglich mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß von 60 % in Verwendung stehen. Unter der Annahme, dass die durchschnittliche monatliche Differenz zwischen L 2b 1 (I 2b 1) und L 2a 1 (I 2a 1) für eine vollbeschäftigte Lehrkraft 341,36 € (Stand 2008) beträgt, kann von einer jährlichen Mehrbelastung von € 140.502,43 (341,36 x 60% x 14 x 49) ausgegangen werden.

**§ 101a GehG und § 28 Abs. 2 Z 1 AZHG**

Durch die Weiterbezahlung der Bereitstellungsprämie und -vergütung auch bei Übungen im Ausland ist mit einem Mehraufwand von 0,4 Mio. € zu rechnen.

**Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz**

Durch die Änderungen in Art. 18 Z 3 insbesondere für Unterrichtsgegenstände im Bereich der Wirtschaft kann angenommen werden, dass 3 bis 5 Lehrpersonen in den nächsten Jahren ein Dienstverhältnis in L 1 (11) begründen werden. Die Veränderung der Einstufung von L 2a 2 (12a2) auf L 1 (11) verursacht Mehrkosten pro Jahr von ca. 40.515 € (8.103 € x 5) für 5 Lehrpersonen, je zur Hälfte vom Bund und vom Land zu tragen sind. Der Stellen- bzw. Dienstpostenplan wird durch die legislative Maßnahme nicht berührt, wodurch es auch zu keinen direkten finanziellen Auswirkungen kommt.

**MilBFG**

Ausgehend von den bisherigen Erfahrungen ist mit 10 Anlassfällen pro Jahr zu rechnen, die im Durchschnitt Kosten von 40.750 € pro Jahr verursachen. Aufgrund des Wegfalls des Anspruchs auf Berufsförderung wegen fehlender tatsächlichen Dienstleistung ist mit Einsparungen in Höhe von 0,4 Mio. € pro Jahr zu rechnen

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen**

Regelungen im vorliegenden Entwurf, die eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können, sind vor allem:

- Die Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung bei Bewerbungen.
- Die Verpflichtung, in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden, die im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2007 zunächst befristet eingeführt wurde, wurde evaluiert und gilt nunmehr unbefristet.
- Die Stärkung der bundesinternen Mobilität, die durch die Vorschrift, dass die internen Stellenangebote der Jobbörse des Bundes verbreitert werden bewirkt wird. Es sollen durch mehr Transparenz und Qualität im Rahmen der Aufnahmeverfahren insbesondere auch Frauen ermutigt werden, Karrierechancen im Bundesdienst besser zu nutzen.
- Die Anhebung der Beschwerdefrist wegen sexueller Diskriminierung auf 3 Jahre.
- Die Schaffung einheitlicher und sachlicher Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete in jenen Angelegenheiten, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt.
- Entgeltrechtliche Regelungen, die Gruppen mit unausgewogener Geschlechterverteilung betreffen.

Eine finanzielle Bewertung, der Maßnahmen, die eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können, stellt sich wie folgt dar:

Maßnahme	Auswirkung auf die jeweilige Geschlechtsgruppe in Mio. € pro Jahr			
	Frauen 2010	Männer 2010	Frauen langfristig	Männer langfristig
Pauschalierung § 39 RGV auch für PolizistInnen in Städten	+0,4	+4,9	+0,4	+4,9
Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte	+0,07	+0,78	-	-
Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1	+0,13	+0,01	+0,13	+0,01
Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung	+0,5	-0,5	+16,6	-16,6
Summe in Mio. €	+1,1	+5,2	+17,1	-11,7

### Details der Schätzungen

#### **Pauschalierung § 39 RGV auch für Polizistinnen und Polizisten in Städten und Verlängerung der Möglichkeit des Opting-Out für Führungskräfte:**

Ca. 8% der Bediensteten in dieser Gruppe sind Frauen.

#### **Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1:**

Ca. 92% der Bediensteten in dieser Gruppe sind weiblich.

#### **Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung:**

Durch die Anhebung der Quote zur positiven Diskriminierung bei Führungspositionen um 13 % (von 40% auf 45%) ist zu erwarten, dass sich langfristig der Gender-Pay-Gap in den relevanten Bereichen verringert. Dies führt zu einer Umverteilung innerhalb der Bediensteten, wenn keine Ausweitung des Arbeitsplatzangebotes erfolgt. Im Bundesdienst ist derzeit eine Fluktuation von ca. 3% zu verzeichnen.

In den relevanten Bereichen ist die jährliche Summe des Gender-Pay-Gaps mit 128 Mio. € zu beziffern. Die Maßnahme zielt darauf ab, langfristig eine Verschiebung der Einkommensanteile zwischen den Geschlechtern um mindestens 13% zu bewirken, das sind 16,6 Mio. € pro Jahr.

### Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 13 und 20 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG, RGV, AusG, PG 1965, PVG, B-GIBG, B-BSG, ÜHG, BThPG, MilBFG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich des Art. 14 (BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG,
3. hinsichtlich der Art. 15 und 16 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 18 und 19 (LLDG 1985 und LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG.

### II. Besonderer Teil

#### **Zu Art. 1 Z 1 und 2, Art. 3 Z 2, Art. 6 Z 1, Art. 14 Z 1 und Art. 18 Z 1 (§ 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 4a Abs. 1 BDG 1979, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG, § 1 Abs. 2 AusG, § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LDG 1984 und § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LLDG 1985):**

Sowohl § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 als auch § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG ermöglichen die Aufnahme von Personen in den Bundesdienst, die über die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländern), verfügen. Art. 26 Abs. 1 der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes legt fest, dass die Mitgliedstaaten unmittelbar nach der Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft Personen, denen die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt worden ist, die Aufnahme einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften, die für den betreffenden Beruf oder für die öffentliche Verwaltung allgemein gelten, zu gestatten haben. Entsprechendes gilt, wenngleich mit gewissen Einschränkungsmöglichkeiten, nach Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie für Personen, denen subsidiärer Schutzstatus zuerkannt worden ist. Aufgrund dieser Verpflichtung der Mitgliedstaaten war das innerstaatliche Dienstrecht schon bisher gemeinschaftsrechtskonform dahin gehend zu interpretieren, dass mit „auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration“ auch die gegenständliche Richtlinie gemeint ist, zumal sich diese auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV), insbesondere Art. 63 Abs. 1 Nr. 1 lit. c, Nr. 2 lit. a und Nr. 3 lit. a EGV, stützt. Der nunmehr explizite Hinweis auf die aus Art. 26 Abs. 1 und Abs. 3 der Richtlinie 2004/83/EG resultierende gemeinschaftsrechtliche Verpflichtung, Flüchtlingen und Personen, die einen subsidiären Schutzstatus genießen, eine Beschäftigung auch im Öffentlichen Dienst zu ermöglichen, dient der Klarstellung der Rechtslage. Diese ist insbesondere insofern erforderlich, als Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie gewisse Einschränkungsmöglichkeiten hinsichtlich des Zuganges ermöglichen würde, deren Verwirklichung sich vor allem aus Gründen einer raschen Arbeitsmarktintegration und bei entsprechendem Bedarf an einer konkreten Arbeitskraft als nicht zweckmäßig erweist. Im Übrigen wird damit ein Gleichklang mit § 1 Abs. 2 lit. a AuslBG erzielt, zumal auch diese Bestimmung Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte gleichermaßen vom

Anwendungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausnimmt (vgl. auch RV 215 BlgNR 23. GP, S. 3).

Die nunmehr explizite Bezugnahme auf die Richtlinie 2004/83/EG macht auch eine entsprechende Anpassung des § 4a Abs. 1 BDG 1979 und des § 1 Abs. 2 AusG erforderlich.

**Zu Art. 1 Z 3 (§ 9 BDG 1979):**

Die Bestimmung des § 9 BDG 1979 über das Personalverzeichnis, welche „der ordnungsgemäßen Personalbewirtschaftung und der Information der einzelnen Beamten“ dient (Durchführungsbestimmungen zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, GZ 921020/3-II/1/81), soll den Gegebenheiten der modernen Informationsgesellschaft angepasst und auch auf Vertragsbedienstete ausgedehnt werden.

Das Personalverzeichnis für Beamtinnen und Beamte ist nunmehr mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete als ein einziges gemeinsames Personalverzeichnis zu führen. Darüber hinaus werden durch die Verpflichtung, das Personalverzeichnis in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen, ein erhöhter Aktualitätsgrad sowie die einfache Einsicht durch die Bediensteten in das Verzeichnis sichergestellt.

**Zu Art. 1 Z 4, 30, 31, 32, 36 und 40 (§ 9 Abs. 3, § 149 Abs. 6, § 152 Abs. 5, 6 und 7, § 247 Abs. 7 und § 256 Abs. 4 BDG 1979):**

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

**Zu Art. 1 Z 5 (§ 20 Abs. 1 Z 4a BDG 1979):**

Durch eine Änderung des EUB-SVG erforderliche Zitat Anpassung.

**Zu Art. 1 Z 6, 7, 14, 21 und 24, Art. 6 Z 8, 12 und 19, Art. 8 Z 9, Art. 9 Z 12 und 37 und Art. 10 Z 2, 3 und 6 (§ 29 Abs. 4, Abs. 6, Abs. 9, § 41d Abs. 3, § 88 Abs. 4 und § 102 Abs. 2 BDG 1979; § 7 Abs. 8, § 18 Abs. 6, § 29 Abs. 4 AusG; § 39 Abs. 7 PVG; § 24 Abs. 5, § 37 Abs. 1 B-GIBG; § 10 Abs. 5 und Abs. 10 und § 83 Abs. 5 und 6 B-BSG):**

In Entsprechung der Vorgabe des Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG wird der jeweils obersten Dienstbehörde (der Leiterin oder dem Leiter einer Zentralstelle bzw. der Bundesministerin oder dem Bundesminister) das Recht eingeräumt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der bei ihr bzw. in ihrem Ressort eingerichteten weisungsfreien Organe zu unterrichten. Aufgrund des ressortübergreifenden Wirkungsbereiches der Berufungskommission, der Disziplinaroberkommission, der Personalvertretungs-Aufsichtskommission und der Bundes-Gleichbehandlungskommission steht hier das Informationsrecht der Bundesregierung als oberstes Kollegialorgan zu.

Mit § 29 Abs. 4 BDG 1979 werden zusätzlich bisher nicht vorgesehene, jedoch zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Prüfungsbetriebes dringend als erforderlich erachtete Endigungsgründe für die Mitgliedschaft in einer Prüfungskommission geregelt.

**Zu Art. 1 Z 6, 22 und 23, Art. 6 Z 8, 12 und 20, Art. 9 Z 13 (§ 29 Abs. 5, § 89 Abs. 5 und § 100 Abs. 5 BDG 1979; § 7 Abs. 7, § 18 Abs. 5, § 34 Abs. 4a AusG; § 24 Abs. 5a B-GIBG):**

In diesen Bestimmungen wird jeweils das gemäß Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG obersten Organen einzuräumende Recht vorgesehen, weisungsfreie Organe – mit Ausnahme jener, die unter Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG fallen – aus wichtigem Grund abzurufen. Eine Abberufung ist demnach aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer groben oder dauernden Vernachlässigung von Pflichten, die im Zusammenhang mit der Funktion stehen, geboten. Dabei legitimiert jedoch nicht jegliche gesundheitliche Beeinträchtigung zu einer Abberufung, sondern nur eine solche, aufgrund derer ein weisungsfreies Organ die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd (im Sinne des § 14) nicht mehr erfüllen kann. Die Beurteilung, ob eine der genannten Pflichtverletzungen vorliegt, ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung unter Bedachtnahme auf die jeweilige besondere Aufgabenstellung des weisungsfreien Organs vorzunehmen. Solche Pflichtverletzungen werden im Regelfall gleichzeitig Dienstpflichtverletzungen darstellen, die Ermöglichung einer Abberufung stellt insofern eine *lex specialis* zu Bestimmungen betreffend das Ruhen bzw. Enden einer Funktion aufgrund der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe dar.

Da es sich bei der Disziplinaroberkommission um ein Organ mit ressortübergreifendem Wirkungsbereich handelt, steht das Recht zur Abberufung von Mitgliedern der Disziplinaroberkommission ebenso wie das Beststellungsrecht der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten auf Vorschlag der Bundesregierung zu.

**Zu Art. 1 Z 8 (§ 32 Abs. 5 BDG 1979):**

Durch diese Bestimmung soll sichergestellt werden, dass Führungskräfte am Beginn ihrer Funktion auch tatsächlich einschlägige Führungskräfteausbildungsprogramme absolvieren, wie sie etwa an der Verwaltungsakademie des Bundes angeboten werden.

**Zu Art. 1 Z 9 und 10 (Bezeichnung des 4. Unterabschnittes des 3. Abschnittes und § 34 Abs. 1 BDG 1979):**

Mit der Aufhebung des Verwaltungsakademiegesetzes und der organisatorischen Eingliederung der Aufgaben der Verwaltungsakademie des Bundes vorerst in das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport und letztlich in das Bundeskanzleramt hat die Bezeichnung „Verwaltungsakademie des Bundes“ keine gesetzliche Grundlage, sondern ist bloß die Organisationsbezeichnung der entsprechenden Abteilung in der Geschäftseinteilung des Bundeskanzleramtes. In Anbetracht der hohen Bedeutung der ressortübergreifenden Aus- und Weiterbildung für die Personalentwicklung im Bundesdienst soll die ausdrückliche Erwähnung der Bezeichnung „Verwaltungsakademie des Bundes“ gesetzlich fundiert werden. Die derzeitige organisatorische Verankerung der Aufgaben gemäß § 34 im Organisationsverband der entsprechenden Fachsektion des Bundeskanzleramtes wird dadurch nicht berührt. In § 34 Abs. 1 soll das anzubietende Weiterbildungsangebot exemplarisch angeführt werden, wobei neben der Managementausbildung auch andere wichtige Fachgebiete, die bereits jetzt angeboten werden, Erwähnung finden.

**Zu Art. 1 Z 11 und Art. 3 Z 5 (§ 39b BDG 1979 und § 6b VBG):**

Im Rahmen der Restrukturierungsplanungen des ÖBH unter dem Dach der Bundesheerreformkommission, wurde u.a. die Erkenntnis des erhöhten Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarfs insbesondere im Bereich des Sanitätswesens formuliert. Dabei empfahl die Kommission, den militärischen Sanitätsdienst auf die Einsatzbedürfnisse auszurichten, um einen Dreifachnutzen (rascher Einsatz von Sanitätselementen für Petersberg-Aufgaben, für nationale Aufgabenstellungen und zur internationalen humanitären Hilfe) zu erzielen.

Aufgrund der geforderten Fähigkeiten, insbesondere auch im Bereich der klinischen Versorgung, ermöglicht das derzeitige Patientenspektrum vor allem im Bereich der Diagnose keinen für den Friedens- und Einsatzbetrieb ausreichenden Fähigkeitserhalt des Sanitätspersonals. Dieser Fähigkeitserhalt des medizinischen Fachpersonals (sowohl einzeln als auch in Teamstrukturen) soll nunmehr – nach Abschluss einer entsprechenden Kooperationsvereinbarung mit zivilen Gesundheitseinrichtungen – sichergestellt werden.

Die Dauer einer Entsendung nach § 39b darf in keinem Fall – also auch nicht für einschlägige Aus- und Fortbildungen oder zum Fähigkeitserhalt – sechs Monate übersteigen. Um eine längere Entsendung des Sanitätspersonals zu zivilen Krankenanstalten zu ermöglichen, ist es somit erforderlich, eine Sonderbestimmung für den genannten Bereich zu schaffen. Zur Absicherung der Bediensteten stellt Abs. 3 klar, dass im Falle des Zusammentreffens von Entsendungen und Dienstzuteilungen im Laufe eines Jahres ohne Zustimmung zur Überschreitung auch hier die Gesamtgrenze von insgesamt 90 Tagen gilt.

**Zu Art. 1 Z 12 und 17 (§ 41a Abs. 4 Z 1 lit. a und § 48a Abs. 2 Z 2 lit. d BDG 1979):**

Es handelt sich um technische Begriffsanpassungen, da das Unternehmen „Post und Telekom Austria AG“ nicht mehr existiert und die gemäß § 17 Abs. 1 PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten gemäß § 17 Abs. 1a PTSG den dort angeführten Unternehmungen zugewiesen sind.

**Zu Art. 1 Z 13 (§ 41b Abs. 4 Z 1 BDG 1979):**

Anpassung des Enthebungsgrundes an die Fassung der übrigen in der Novelle geregelten Abberufungsgründe für weisungsfreie Organe im Dienstrecht.

**Zu Art. 1 Z 15 (§ 43 Abs. 1 BDG 1979):**

Im Zuge der sachlich zweifellos gebotenen Vereinheitlichung der Dienstpflichten der Vertragsbediensteten und der Beamtinnen und Beamten wird ein einheitlicher Begriff für die Art und Weise, wie die dienstlichen Angelegenheiten besorgt werden sollen, festgeschrieben. Die Verwendung des Wortes „engagiert“ soll betonen, dass von Bundesbediensteten serviceorientiertes, zügiges, flexibles, verantwortungsbewusstes und eigenverantwortliches Handeln erwartet wird, wie dies etwa auch im Leitbild des Bundes zum Ausdruck kommt (s. <http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=4689&Alias=WZO&cob=251344>).



**Zu Art. 1 Z 16 (§ 43a BDG 1979):**

Nach derzeitiger Rechtslage ist unklar, ob und inwieweit das so genannte Mobbing, welches nicht vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist, eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Das BDG 1979 enthält dazu keine spezifischen Regelungen.

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005)

Schon § 26 der Dienstpragmatik 1914 enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den §§ 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können.

Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird – um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten – an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff „Diskriminierung“ umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen.

**Zu Art. 1 Z 18 (§ 56 Abs. 7 BDG 1979):**

Die Tätigkeit von Beamtinnen und Beamten bedarf des besonderen Vertrauens der Öffentlichkeit in die absolut korrekte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Dienstpflichten. Erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen stehen deshalb aufgrund der oftmals jederzeit möglichen potenziellen dienstlichen Kontakte zwischen der Beamtin oder dem Beamten und der Beschäftigten oder dem Beschäftigten im Lichte der Öffentlichkeit in einem besonderen Spannungsverhältnis zur objektiven und sachlichen Wahrnehmung der Dienstpflichten. Im Interesse der Rechtssicherheit soll es der zuständigen Bundesministerin oder dem zuständigen Bundesminister nunmehr möglich sein, mittels Verordnung zu regeln, welche konkreten Nebenbeschäftigungen jedenfalls im Lichte der in § 56 Abs. 2 angeführten Gründe unzulässig sind.

**Zu Art. 1 Z 19 und 35 (§ 65 Abs. 1 Z 2 und § 242 Abs. 2 BDG 1979):**

Da sich ein erhöhtes Urlaubsausmaß mit einem höheren Erholungsbedürfnis von Beamtinnen und Beamten, die ein gewisses Dienstalter überschritten haben, rechtfertigen lässt, nicht jedoch mit der Überschreitung einer bestimmten Einkommensgrenze, soll nach § 65 Abs. 1 Z 2 in Hinkunft nur noch Beamtinnen und Beamten, die ein Dienstalter von mindestens 25 Jahren aufweisen können, ein erhöhtes Urlaubsausmaß zustehen. Damit entfällt gleichzeitig eine Privilegierung der Beamtinnen und Beamten gegenüber Vertragsbediensteten, da § 27a Abs. 1 Z 2 VBG schon derzeit ausschließlich auf die Erreichung eines Dienstalters von 25 Jahren abstellt. Beamtinnen und Beamte, auf die die bisherige Fassung bis 31. Dezember 2009 anzuwenden ist, bleibt ihr erworbener Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß gewahrt.

**Zu Art. 1 Z 20 und Art. 3 Z 15 (§ 69 BDG 1979 und § 27h VBG):**

Der EuGH hat in einem jüngst ergangenen Urteil (EuGH 20.1.2009, verb. Rs C-350/06 und C-520/06, *Schultz-Hoff* gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und *Stringer u.a.* gegen Her Majesty's Revenue

and Customs) klargestellt, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen zwar grundsätzlich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zulässig sind. Es sei aber gemeinschaftswidrig, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlösche, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre oder seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie oder er ihren oder seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (aaO, Rz 52). Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstupfährigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (vgl. OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Dieser Rechtsprechung soll nun dahingehend Rechnung getragen werden, dass die Möglichkeit der Verschiebung des Verfallszeitpunktes um ein Jahr aus dienstlichen Gründen auf die Fälle einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles und des Beschäftigungsverbotes ausgedehnt werden. Es ist anzunehmen, dass damit der Judikatur des EuGH vollständig entsprochen wird, zumal während der Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines Beschäftigungsverbotes ebenfalls Urlaubsansprüche entstehen, die von der oder dem Bediensteten nach Wiederantritt des Dienstes verbraucht werden können und bei einer mehr als einjährigen Abwesenheit vom Dienst die zuvor entstandenen und in weiterer Folge allenfalls verfallenen Urlaubsansprüche gleichsam ersetzen.

**Zu Art. 1 Z 25 (§ 108 BDG 1979):**

Mit der neuen Regelung sollen die eigenhändigen Zustellungen im Disziplinarverfahren eingeschränkt werden. Dies bringt zum einen den Vorteil einer gewissen Kostenersparnis, zum anderen eine wesentliche Vereinfachung des Verfahrens, weil bei Vorhandensein einer zustellungsbevollmächtigten Vertreterin oder eines zustellungsbevollmächtigten Vertreters – bei Einschreiten einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwaltes gilt gemäß § 8 RAO die Vermutung der unbeschränkten Bevollmächtigung – nur mehr an diese bzw. diesen zuzustellen ist. An eine Rechtsanwaltskanzlei genügt gemäß § 13 Abs. 4 Zustellgesetz eine RSb-Zustellung. Nach dem neu gefassten Abs. 1 müssen nur noch Zustellungen an die oder den Beschuldigten selbst – sofern eine Zustellung an sie oder ihn nicht gemäß Abs. 2 Satz 2 entfällt – zu eigenen Händen erfolgen, nicht mehr jedoch an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt als weitere Verfahrenspartei. Ebenso wenig müssen nach Abs. 2 in seiner novellierten Fassung Zustellungen an die nicht zustellungsbevollmächtigte Verteidigerin oder den nicht zustellungsbevollmächtigten Verteidiger eigenhändig erfolgen.

**Zu Art. 1 Z 26, 55, 60 und 61 (§ 109 Abs. 1 BDG 1979, Anlage 1 Z 2.7.11, Anlage 1 Z 45.1 und Anlage 1 Z 47.6):**

Beseitigung von Redaktionsversehen.

**Zu Art. 1 Z 27 (§ 126 Abs. 2 BDG 1979):**

Zitatanpassung (§ 95 Abs. 3 ist durch BGBl. I Nr. 147/2008 entfallen).

**Zu Art. 1 Z 28, 38 und 39 (§ 140 Abs. 3, § 255 Abs. 2 und § 256 Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Aufhebung obsoleter Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen.

**Zu Art. 1 Z 29 (§ 145e BDG 1979):**

Beamtinnen und Beamte stehen in einem lebenslangen Treueverhältnis zum Bund und haben dem Dienstgeber grundsätzlich ihre „volle Normalarbeitskraft“ zur Verfügung zu stellen (§ 36 Abs. 2 BDG 1979). Teilbeschäftigungen aus beliebigem Anlass nach § 50a BDG 1979 können grundsätzlich auch dazu genutzt werden, eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auszuüben. Im Bereich der Exekutive, in dem notorisch eine hohe Anzahl von Mehrdienstleistungen anfällt, führt das in § 50c Abs. 3 BDG 1979 enthaltende Verbot, teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten Mehrdienstleistungen anzuordnen, sofern vollbeschäftigte Beamtinnen und Beamte zur Verfügung stehen, allerdings zu einer stetig steigenden Belastung der vollbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen mit Mehrdienstleistungen. Dies zieht zwangsläufig negative Auswirkungen für deren Gesundheit und Privatleben nach sich und lässt damit die Anzahl der teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten weiter ansteigen, was letztlich in eine Konzentration von Mehrdienstleistungen auf immer weniger Beamtinnen und Beamte mündet, die negative Auswirkungen für die gesamte Organisation und damit auch für die öffentliche Sicherheit zeitigen muss.

Die von den Beamtinnen und Beamten eingegangene Treuepflicht gegenüber dem Bund rechtfertigt es, zur Vermeidung dieser negativen Folgen zumindest diejenigen teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des Exekutivdienstes, die erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen ausüben, bei der Anordnung von Mehrdienstleistungen den vollbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichzustellen. Erreicht wird

das dadurch, dass die Ausnahmeregelung des § 50c Abs. 3 BDG 1979 nicht mehr auf sie anzuwenden sein soll.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erst jüngst klargestellt, dass die Häufung von Mehrdienstleistungen bei den vollbeschäftigten Bediensteten einer Dienststelle sehr wohl die Nichtgewährung weiterer Teilbeschäftigungen nach § 50a BDG 1979 rechtfertigen kann (E vom 13.3.2009, GZ 2007/12/0092). Der vorliegende Entwurf geht einen Schritt weiter und differenziert zwischen Teilbeschäftigten ohne erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung – etwa zu dem Zweck der Pflege von Angehörigen – und solchen mit erwerbsmäßiger Nebenbeschäftigung, deren Anspruch auf Ausübung der Nebenbeschäftigung gegenüber der Verpflichtung zur Leistung von Mehrdienstleistungen im Bedarfsfall, der sich aus der Verpflichtung der Exekutive zur durchgehenden Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit jederzeit ergeben kann, zurücktreten muss. Insbesondere erfasst die Regelung auch Beamtinnen und Beamte, denen eine Teilbeschäftigung bereits gewährt worden ist.

**Zu Art. 1 Z 33 (§ 220 Abs. 1 Z 2 BDG 1979):**

Redaktionelle Anpassung. Durch die Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 53/2007, wurden die § 204 bis 206 mit 1. September 2008 aufgehoben. Die Schaffung von schulfesten Stellen ist demnach nicht mehr möglich. Bei einer Bewerbung um eine leitende Funktion gemäß § 207 ist die Leistungsfeststellung weiterhin von Relevanz.

**Zu Art. 1 Z 34 (§ 234 Abs. 3 BDG 1979):**

Durch Erlassung der folgenden Grundausbildungsverordnungen sind die Übergangsbestimmungen der Z 1 bis 5 obsolet geworden:

- BMeiA: BGBl. II Nr. 113/2004 (Z 1)
- BMVIT: BGBl. II Nr. 146/2006 (für Bedienstete des Patentamts – Z 2 und 3)
- BMUKK: BGBl. II Nr. 233/2000 (für Bedienstete des höheren schulpсихologischen Diensts – Z 4)
- BMWFJ: BGBl. II Nr. 402/2004 (für Bedienstete des Bundesamts für Eich- und Vermessungswesen – Z 5)

**Zu Art. 1 Z 37 (§ 248 Abs. 8 BDG 1979):**

Beseitigung eines redaktionellen Versehens. Die § 204 bis 206 traten gemäß Art. 1 Z 54 BGBl. I Nr. 53/2007, mit 1. September 2008 außer Kraft. Ohne den Hinweis auf die entsprechende Fassung zielte der Verweis ins Leere.

**Zu Art. 1 Z 42 bis 52 (Anlage 1 Z 1.2.4, 1.3.6 und 1.3.7 BDG 1979):**

Die mit 1. Februar 2009 in Kraft getretene Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3, und damit zusammenhängende Zuständigkeits- und Organisationsänderungen machen 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 Art. 1 Z 47 und 50 (Anlage 1 Z 1.3.6 lit. a und f BDG 1979):**

Aufgrund von Zuständigkeitsänderungen in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendige Anpassung.

**Zu Art. 1 Z 53 und 54 (Anlage 1 Z 1.10.8 und Z 2.5.17 BDG 1979):**

Im Zuge der Reform der Großbetriebsprüfung wurde die Prüfung von Großbetrieben weiter konzentriert und die für die Zuständigkeit der neuen Großbetriebsprüfung relevante Umsatzgrenze auf 9,7 Millionen Euro angehoben (diese Anpassung erfolgt dynamisch an die Umsatzgrenze für mittelgroße Unternehmen nach § 221 UGB). Gleichzeitig mit dieser Zuständigkeitsänderung wurde die Ausbildung der Großbetriebsprüferinnen und Großbetriebsprüfer neu gestaltet, um derart den erhöhten Anforderungen gerecht zu werden. Künftig sollen die Fachexpertin Prüferin bzw. der Fachexperte Prüfer mit einem entsprechenden Studienabschluss oder einer vergleichbaren einschlägigen Qualifizierung Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe A 1/1 innehaben, Großbetriebsprüferinnen und Großbetriebsprüfer, die noch keinen entsprechenden Abschluss vorweisen können, auf Arbeitsplätzen als Teamexpertin Spezial Prüferin bzw. Teamexperte Spezial Prüfer in A 2/5 verwendet werden. Die Prüfung von Fallkonstellationen außerhalb der Zuständigkeit der Großbetriebsprüfung wird nach Umsetzung der Reform der Großbetriebsprüfung wie bisher auf entsprechenden Arbeitsplätzen, allerdings im Bereich der Betrieblichen Veranlagung in den Finanzämtern erfolgen. Die Maßnahme verursacht keine zusätzlichen Kosten, da die entsprechenden Planstellen bereits im Personalplan 2010 und somit im Bundesfinanzgesetz 2010 berücksichtigt und veranschlagt wurden.

**Zu Art. 1 Z 55 (Anlage 1 Z 8.16 BDG 1979):**

Die Anhebung des Höchstalters auf 45 Jahre zu Beginn der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 1 verfolgt das Ziel, verstärkt Frauen den Zugang zu leitenden Funktionen im Bereich der Exekutive zu ermöglichen.

**Zu Art. 1 Z 57 (Anlage 1 Z 9.1 BDG 1979):**

Zitatanpassung.

**Zu Art. 1 Z 59 (Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979):**

Die Einstufung des Lehrpersonals in den sozialfachlichen Unterrichtsgegenständen in die Verwendungsgruppe L 2a der Anlage I zum BDG 1979 ist laut Z 24.1 Abs. 2 und Z 25.1 Abs. 1 für die Absolvierung der Akademie für Sozialarbeit gemeinsam mit der Zurücklegung einer mindestens vier- oder zweijährigen einschlägigen Berufspraxis vorgesehen.

Die Akademien für Sozialarbeit, welche bis 1987 eine viersemestrige, später eine sechssemestrige Ausbildung vorsahen, wurden inzwischen in facheinschlägige Fachhochschul-Studiengänge übergeführt. Die die sozialfachlichen Unterrichtsgegenstände unterrichtende Personengruppe weist in der Regel keine Reifeprüfung auf, die betreffenden Lehrpersonen verfügen zumeist über das Diplom der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege. Für die betreffende Personengruppe erweist sich daher der Zugang zur Fachhochschule als schwierig und wird nur zurückhaltend gewählt.

Das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997 (idF. BGBl. I Nr. 57/2008) verpflichtet in § 65 leg.cit. die eine Ausübung von Lehraufgaben anstrebenden Angehörigen des gehobenen Dienstes zur Absolvierung einer Sonderausbildung.

Diese Sonderausbildungen für Lehraufgaben umfassen gemäß Gesundheits- und Krankenpflege-Lehr- und Führungsaufgaben-Verordnung – GuK-LFV, BGBl. II Nr. 453/2005, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 456/2006, gemäß Anlage 1 dieser Verordnung die Absolvierung von 1.600 Stunden, wobei der Teil Lehren und Lernen I und II im Lernfeld IV 370 Stunden beinhaltet.

Durch Verordnung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Gesundheit und Frauen gemäß § 65a GuKG (Gleichhaltungsverordnung) können Universitätslehrgänge, Fachhochschul-Studiengänge, Lehrgänge universitären Charakters den Sonderausbildungen gemäß § 65 GuKG gleichgehalten werden.

In den Anlagen 6 und 8 der auf der Grundlage der §§ 65a und 73 GuKG erlassenen Verordnung werden facheinschlägige Universitäts- und Fachhochschulausbildungen sowie Lehrgänge universitären Charakters den gemäß GuKG vorgeschriebenen Sonderausbildungen gleichgehalten.

Diese vom lehrenden Personal zumeist im Rahmen der „Fort- und Weiterbildung“ in Form von kostenpflichtigen vier- bis sechssemestrigen Universitätslehrgängen als Weiterbildungsmöglichkeit wahrgenommenen Sonderausbildungen werden mit einer Lehrbefähigung für den Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege (Anlage I im Zusammenhalt mit Anlage V der GuK-LFV) abgeschlossen. Da die Ablegung der Reifeprüfung hierfür keine Zugangsvoraussetzung darstellt, werden diese Angebote von dem betroffenen Personenkreis bevorzugt zur Fort- und Weiterbildung genutzt.

Absolventinnen und Absolventen dieser Sonderausbildungen bzw. der diesen Sonderausbildungen gleichgehaltenen Ausbildungen können mangels Berücksichtigung in einer höherwertigen Verwendungsgruppe nach der derzeitigen Rechtslage jedoch lediglich in die Verwendungsgruppe L 2b 1 eingestuft werden. Da diese Sonderausbildungen aus pädagogischer Sicht für die konkrete künftige Verwendung einen dem damaligen Niveau der Akademien der Sozialarbeit vergleichbaren Abschluss darstellen, wird die derzeitige Einstufungsmöglichkeit von den Betroffenen zu Recht als Unterbewertung ihrer Qualifikation angesehen. Es erweist sich daher als sehr schwierig, über die Ausbildung bzw. Sonderausbildung nach dem GuKG verfügendes Lehrpersonal mit der vorgegebenen Einstufung in die Verwendungsgruppe L 2b 1/1 2b 1 für die Verwendung im Schuldienst zu gewinnen. Im Hinblick auf die obigen Ausführungen sollen die Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände nach Absolvierung einer Sonderausbildung in die Verwendungsgruppe L 2a 1 eingestuft werden.

Die Bezeichnung "Gehobener Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege" ergibt sich aus dem GuKG. Diese ist nicht mit der Bezeichnung „Gehobener Dienst“ für die Verwendungsgruppe A 2 zu verwechseln. Die Erläuterungen der RV 709/XX. GP zum Stammgesetz BGBl. I Nr. 108/1997 führen dazu Folgendes aus: "Die Bezeichnung "gehobener Dienst" wurde nach umfassenden Diskussionen mit zahlreichen VertreterInnen dieser Berufsgruppe gewählt, um die Pflege als eigenständigen und eigenverantwortlichen Beruf im Gesundheitswesen zu verankern. In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass der Terminus "gehobener Dienst" nicht Berufen mit einem bestimmten Ausbildungsniveau vorbehalten ist und daher eine Ausbildungsreform in der Krankenpflege in Richtung Matura keinesfalls präjudiziert."

**Zu Art. 2 Z 1 und Art. 3 Z 8 (§ 12 Abs. 2 Z 1 lit. b sublit. cc GehG und § 26 Abs. 2 Z 1 lit. b sublit. cc VBG):**

Durch diese Änderungen wird die Anrechnung von Zeiten im Lehrberuf an einer privaten Universität oder Hochschule für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages ermöglicht.

**Zu Art. 2 Z 2 bis 6 und Art 3 Z 9 bis 13 (§ 12 GehG und § 26 VBG):**

Für einige Bereiche des Bundesdienstes ist der Abschluss eines Fachhochschul-Studienganges nunmehr als Ernennungserfordernis vorgesehen. Im Bereich der Anrechnung auf die Vorrückung wurde dies bisher jedoch nicht vollständig berücksichtigt.

Durch die Streichung der Z 9 und Aufnahme der Fachhochschul-Studiengänge in die Z 8 werden diese nunmehr in allen Belangen für die Berechnung des Vorrückungsstichtages wie ein abgeschlossenes Studium einer Universität behandelt.

**Zu Art. 2 Z 7, 21 und 23 (§ 16a Abs. 5, § 101a Abs. 1 und § 113h Abs. 1a GehG):**

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

**Zu Art. 2 Z 8 (§ 21d Z 1 GehG):**

Mit der Ergänzung des § 21d Z 1 GehG soll die im Inland zwischen dem Bund und den Ländern getroffene Vereinbarung gemäß Art.15a B-VG über die Einführung der halbtägig kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, BGBl. I Nr. 99/2009, auch den an Dienstorten im Ausland verwendeten Bundesbediensteten zugänglich gemacht werden. Auf Grund der unterschiedlichsten Verhältnisse weltweit ist es jedoch nicht möglich, im Inland getroffene Regelungen direkt auf das Ausland zu übertragen. Dennoch soll sich der Ersatz der Förderungs- und Betreuungskosten an den Intentionen der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zumindest so weit orientieren, als es die besonderen Lebensverhältnisse am ausländischen Dienst- und Wohnort jeweils zulassen.

**Zu Art. 2 Z 9 (§ 22a Abs. 4a Z 2 GehG) und Art 3 Z 19 (§ 78a Abs. 6 Z 2 VBG):**

Durch die vorgeschlagene Novellierung wird sichergestellt, dass die Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer in die Bundespensionskasse durch Verordnung auch rückwirkend für das Jahr 2009 erfolgen kann.

**Zu Art. 2 Z 10 (§ 27 Abs. 2a GehG):**

Es wird klargestellt, dass für Beamtinnen und Beamte, für die aufgrund der Anwendbarkeit des APG keine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mehr ermittelt wird, die für den Jubiläumstichtag relevante Dienstzeit herangezogen wird.

**Zu Art. 2 Z 11, 15, 18 und Art. 3 Z 16 (§ 30 Abs. 4a und 4b, § 74 Abs. 4a und 4b, § 91 Abs. 4a und 4b GehG sowie § 73 Abs. 3a und 3b VBG):**

Durch die Abgabe der Erklärung fallen die Bediensteten nicht mehr unter die Ausnahmebestimmung des 48f BDG 1979. Es ist somit das übliche Zeitregime auf sie anwendbar.

Um jedoch auch den Schutz der Bediensteten zu gewährleisten, wird eine allfällige Pauschalierung mit 40 Stunden pro Monat begrenzt.

**Zu Art. 2 Z 12 und 13 (§ 37 Abs. 10 Z 2 und § 38 Abs. 9 GehG):**

In seinem Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090, vertritt der Verwaltungsgerichtshof die Ansicht, dass § 37 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 10 indirekt regle, wann die Ausübung einer Stellvertretung bei der Arbeitsplatzbewertung zu berücksichtigen sei. Der Wortlaut des § 37 Abs. 10 Z 2 lege nahe, dass eine Berücksichtigung von Stellvertreterertätigkeiten für die Zuordnung des Arbeitsplatzes der Vertreterin oder des Vertreters zu einer bestimmten Funktionsgruppe (und damit auch für die Arbeitsplatzbewertung) jedenfalls voraussetze, dass mit der Stellvertretung ständige Aufgaben verbunden sind. Dies wäre in Ansehung von Stellvertreterinnen oder Stellvertretern einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters aber nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes dann nicht der Fall, wenn ihnen nicht auch unabhängig vom Vorliegen des Vertretungsfalles (auf Dauer) Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen wurden. Der Verwaltungsgerichtshof hinterfragt im zitierten Erkenntnis aus diesem Grund die Richtigkeit des vom Sachverständigen im konkreten Verfahren analytisch berechneten Gesamtpunktwertes für eine gesetzlich in der Anlage 1 zum BDG 1979 festgelegte Richtverwendung, die eine bloße Abwesenheitsvertretung ohne ständige Beteiligung an den Leitungsgeschäften darstellt.

Im Zuge der Besoldungsreform 1994 wurde zur Umsetzung einer leistungsgerechten Besoldung die im § 137 BDG 1979 verankerte Bewertungssystematik eingeführt, nach der alle Arbeitsplätze analytisch zu

bewerten sind. Gemäß § 137 Abs. 3 BDG 1979 sind dabei die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Bewertet wird eine Stelle – wie in den Erläuterungen zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 ausgeführt – nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Im Rahmen der Umsetzung der Besoldungsreform 1994 wurden die einzelnen Verwendungen dementsprechend stets als Ganzes beurteilt und auch unter Betrachtung des gesamten Umfangs ihrer Zuständigkeiten analysiert. Bei Funktionsausübung einer stellvertretenden Leitung wurde diese Zusatzbelastung – insbesondere dort, wo die organisatorischen Gegebenheiten beispielsweise in Geschäftseinteilungen oder Geschäftsordnungen eindeutig festgelegt waren – gegenüber anderen Referentinnen und Referenten in der Analyse stets berücksichtigt. Eine Differenzierung danach, ob mit der stellvertretenden Leitungsfunktion auch unabhängig vom Vertretungsfall dauerhaft Aufgaben der Leitung verbunden waren oder nicht, wurde nicht vorgenommen.

Tatsächlich stellt in der Verwaltungspraxis der Bundesministerien die Abwesenheitsvertretung die übliche Form der Stellvertretung dar. Die Annahme einer gemeinsamen Führung einer Organisationseinheit durch Leiterin oder Leiter und Stellvertreterin oder Stellvertreter im Sinne einer Aufteilung der ständigen Leitungsaufgaben zwischen den beiden erschwert eine – gerade für die analytische Bewertung erforderliche – genaue Abgrenzung zwischen Kompetenzbereichen und steht in einem gewissen Spannungsfeld zum durch § 9 BMG vorgegebenen, grundsätzlich hierarchisch gegliederten Organisationsgefüge. Wenn in § 37 Abs. 10 Z 2 und § 38 Abs. 9 in der bisherigen Fassung sowie in den Materialien dazu von „ständigen“ Aufgaben die Rede ist, ist darauf hinzuweisen, dass auch mit einer bloßen Abwesenheitsstellvertretung ständig erhöhte Anforderungen etwa an das Wissen verbunden sind. Die Vernachlässigung einer solchen Funktion, die in der Regel ein Ausmaß von bis zu etwa 15% der Gesamtbeschäftigung erreichen kann, stünde aber im krassen Gegensatz zu den Prinzipien der vollanalytischen Bewertung sowie der Gleichbehandlung der Bundesbediensteten. So sieht auch Z 1.4.2 der Anlage 1 zum BDG 1979 zwei verschiedene Arten der Sektionsleiterin- oder Sektionsleiter-Stellvertretung vor und ordnet beide der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A 1 zu.

Durch einen bloßen Verweis in § 37 Abs. 10 Z 2 und § 38 Abs. 9 auf § 137 BDG 1979 an Stelle näherer Determinanten die Zuordnung des Arbeitsplatzes betreffend soll nunmehr klargestellt werden, dass die Bewertung und Zuordnung jeder stellvertretenden Funktion allein anhand der im § 137 Abs. 3 BDG 1979 festgelegten Bewertungskriterien in einem analytischen Verfahren erfolgt. Wurden die Stellvertretung und die mit ihr verbundenen Anforderungen – egal ob Abwesenheitsstellvertretung oder dauernde Beteiligung an den Leitungsgeschäften – im Bewertungsverfahren nach § 137 BDG 1979 berücksichtigt, schließt dies im Falle einer vorübergehenden Verwendung auf jenem Arbeitsplatz, für den die Stellvertretung besteht, die Gewährung einer Funktionsabgeltung und einer Verwendungsabgeltung aus. Nur wenn die Stellvertreterin oder der Stellvertreter vorübergehend auf einem anderen höherwertigen Arbeitsplatz verwendet wird, für den sie oder er nicht Stellvertreterin oder Stellvertreter ist, kommt eine Anwendung der §§ 37 und 38 bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen in Betracht.

Nach den Inkrafttretensbestimmungen tritt die klarstellende Neuformulierung der §§ 37 und 38 rückwirkend mit 1. Juli 2005, dem Datum der Wirksamkeit der Neuordnung des Richtverwendungskataloges durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, in Kraft. Die §§ 37 und 38 neu greifen damit auch für in der Anlage 1 zum BDG 1979 als Richtverwendungen festgelegte stellvertretenden Funktionen.

Wie der Verfassungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 17. Oktober 1998, VfSlg. 15.319, ausführt, ist zur Beurteilung der Gleichheitskonformität rückwirkender gesetzlicher Regelungen der Vertrauensschutz der Normunterworfenen maßgeblich. Ob die Rückwirkung vertrauensverletzend wirkt, hängt dabei von einer Mehrzahl von Umständen ab, wie insbesondere von der Klarheit der gesetzlichen Regelung, die durch die rückwirkende Bestimmung geändert wird, sowie davon, welche Verwaltungspraxis von den Behörden gehandhabt wurde und ob diese im Gesetz Deckung fand. Bei unterschiedlicher Deutbarkeit der Rechtslage komme es auf die tatsächlich geübte Praxis an.

Wie bereits ausgeführt, werden stellvertretende Funktionen in der ständigen Praxis im Rahmen des analytischen Bewertungsverfahrens berücksichtigt und führen regelmäßig auch zu einer höheren Einstufung. Der unveränderte Fortbestand der sich aus dem oben zitierten Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes ergebenden Rechtsauslegung würde für die Normunterworfenen erheblich nachteilige Auswirkungen nach sich ziehen, da Abwesenheitsvertretungen, die den Regelfall in der hierarchisch strukturierten Organisation der Verwaltung darstellen, entgegen der derzeitigen Verwaltungspraxis bei der Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes hinkünftig außer Betracht zu bleiben hätten. Dieser Nachteil würde insgesamt gesehen ungleich mehr ins Gewicht fallen als der Vorteil, der nach Auslegung des Verwaltungsgerichtshofes Abwesenheitsstellvertreterinnen und

Abwesenheitsstellvertreter durch eine allenfalls gebührende Funktionsabteilung oder Verwendungsabteilung erwachsen kann. Der Vorteil durch eine Anwendbarkeit der §§ 37 und 38 auf Abwesenheitsstellvertreterinnen und Abwesenheitsstellvertreter wäre insoweit relativ gering, als ein Anspruch eine mindestens 29 aufeinanderfolgende Kalendertage dauernde Abwesenheit der Leiterin oder des Leiters voraussetzt und viele Vertreterinnen und Vertreter somit nie in den Genuss einer Abteilung für ihre Funktion kommen würden.

**Zu Art. 2 Z 14 (§ 59a Abs. 1 Z 3 GehG):**

Für diese Bestimmung gibt es keinen Anwendungsbereich mehr, da schulrechtlich die Teilung von einklassigen Volksschulen (Sonderschulen) nicht mehr vorgesehen ist.

**Zu Art. 2 Z 16 und 17 (§ 78 Abs. 9 Z 2 und § 79 Abs. 9 GehG):**

Auf die Erläuterung zu §§ 37 und 38 GehG wird verwiesen.

**Zu Art. 2 Z 19 und 20 (§ 95 Abs. 11 Z 2 und § 96 Abs. 9 GehG):**

Auf die Erläuterung zu §§ 37 und 38 GehG wird verwiesen.

**Zu Art. 2 Z 22 und Art. 17 Z 4 (§ 101a Abs. 7 GehG und § 28 Abs. 2 AZHG):**

Die Bereitstellungsprämie und Bereitstellungsvergütung wird zukünftig auch bei Übungen im Ausland weiter bezahlt, da sich die Soldatinnen und Soldaten auch während dieser Zeit weiter für einen eventuellen Auslandseinsatz bereithalten.

Die Karenz nach MSchG, die Väternkarenz nach VKG, der Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 75c BDG 1979 und verschiedene andere Frei- bzw. Außerdienststellungen führen zum Entfall der Bezüge. Da die Bereitstellungsprämie nicht als Bezug gewertet wird, ist eine Einstellung der Bereitstellungsprämie, obwohl tatsächlich für diese Zeit keine Bereitschaft für einen Auslandseinsatz vorliegt, während der Karenz nur im Analogieschluss möglich. Die neue Z. 3 stellt nun klar, dass während einer Karenz die Bereitschaftsprämie jedenfalls einzustellen ist.

**Zu Art. 2 Z 24 (§ 116b GehG):**

Beseitigung eines redaktionellen Versehens. Es wird klargestellt, dass § 59d in der bis 30. September 2007 geltenden Fassung nicht anzuwenden ist. Ein Verweis auf § 59d in der ab 1. Oktober 2007 geltenden Fassung ginge ins Leere und könnte den nicht beabsichtigten Interpretationsspielraum eröffnen, dass die Dienstzulage gemäß § 116b nicht ruhegenussfähig wäre. Dies würde allerdings einen Systembruch mit den übrigen Fortzahlungen, etwa § 113e, darstellen.

**Zu Art. 3 Z 3 (§ 4b VBG):**

Auf die grundsätzlichen Ausführungen zu § 9 BDG 1979 wird verwiesen.

Aufgrund der im Vertragsbedienstetenrecht zur Anwendung kommenden unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Termini wird in § 4b nicht bloß auf § 9 BDG 1979 verwiesen, sondern eine eigene, auf die Notwendigkeiten des Vertragsbedienstetenrechts adaptierte Bestimmung in den Rechtsbestand aufgenommen.

**Zu Art. 3 Z 4 (§ 5 Abs. 1 VBG):**

Die Dienstplichten der vertraglich Bediensteten sollen an jene der Beamtinnen und Beamten angepasst werden. Diese Klarstellung und Vereinheitlichung wird durch den Entfall der ersten drei Sätze der Abs. 1 sowie die Aufnahme eines Verweises auf die in §§ 43 und 43a BDG 1979 geregelten Dienstplichten erreicht.

**Zu Art. 3 Z 6 (§ 22 Abs. 1 VBG):**

Die geltende Formulierung des § 22 Abs. 1 dritter Satz VBG verhindert, dass Vertragsbedienstete nach dem Anfall einer Alterspension nach dem ASVG oder APG weiter arbeiten und bei späterem Pensionsantritt eine Jubiläumswendung erhalten können, und wirkt daher angesichts der Bestrebungen um eine Erhöhung des Pensionsanfallsalters entgegen. Die Neuformulierung stellt klar, dass eine Jubiläumswendung bei Vorliegen von mindestens 35 Dienstjahren auch in diesen Fällen gewährt werden kann, sofern die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Alterspension im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vorliegen. Im vierten Satz machen die im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2008 erfolgten Änderungen eine Zitat Anpassung notwendig.

**Zu Art. 3 Z 7 (§ 24 Abs. 6 VBG):**

Durch die Erweiterung des Unfallbegriffs, der Voraussetzung für eine verlängerte Fortzahlung des Monatsentgelts und der Kinderzulage im Falle einer Dienstverhinderung ist, erfolgt eine Anpassung sowohl an das Beamtenrecht als auch an das Arbeitsrecht der Privatwirtschaft. In Hinkunft sind nicht nur Unfälle im Dienst, sondern – entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Definition (siehe B-KUVG bzw. ASVG) – insbesondere auch sogenannte Wegunfälle umfasst.

**Zu Art. 3 Z 8 (§ 24 Abs. 8 VBG):**

Zitatanpassung.

**Zu Art. 3 Z 16 (§ 39 Abs. 3 VBG):**

Die Frist, innerhalb der bei einer Lehrperson im Entlohnungsschema I L die ungesicherten Stunden ohne ihre Zustimmung in Wegfall gebracht werden können, wird im Gleichklang mit der Höchstverwendungsdauer im Entlohnungsschema II L, gemäß § 42e Abs. 1 VBG, von sieben auf fünf Jahre verkürzt. Um den Personalstellen die notwendige Vorlaufzeit einzuräumen wird als Inkrafttretenszeitpunkt der 1. September 2010 vorgesehen.

**Zu Art. 3 Z 18 und 21 (§ 78a Abs. 3 und § 87 Abs. 2 VBG):**

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

**Zu Art. 3 Z 19 (§ 78a Abs. 5 VBG):**

Beseitigung eines Redaktionsversehens. Die Pensionskassenregelung gilt nur für ab 1955 geborene Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer.

**Zu Art. 3 Z 23 (Anlage zu § 26 VBG):**

Zitatberichtigung.

**Zu Art. 4 Z 1 und 2 (Art. IIa Abs. 2 und § 57a RStDG):**

Auf die Erläuterungen zu § 43a BDG 1979 wird verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 3 und 4 (§ 69 Abs. 1 und Entfall des § 69 Abs. 3 RStDG):**

Auf die Erläuterungen zu § 9 BDG 1979 wird verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 5 und 10 (§ 72 und § 207 Abs. XX RStDG):**

Auf die Erläuterungen zu § 65 und § 284 Abs. XX BDG 1979 wird verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 6 (§ 73 RStDG):**

Auf die Erläuterungen zu § 69 BDG 1979 wird verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 7 und 8 (§ 75c Abs. 3 und 4 RStDG):**

Technische Anpassung auf Grund des Wegfalls des Begriffes: „Werktag“.

**Zu Art. 5 Z 1 (§ 35d Abs. 1 RGV 1955):**

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fallen Einrichtungs- und andere bewegliche Gegenstände nur dann unter den Begriff „Übersiedlungsgut“, wenn sie schon vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden haben. Auch der Transport größerer Mengen an verbrauchbaren Gütern (z. B. von Lebensmitteln) im Zuge von Übersiedlungen ist ausgeschlossen. Mit der Ergänzung des § 35d Abs. 1 um die Z 1 bis 3 wird der Begriff des Übersiedlungsguts näher umschrieben, um in zeitgerechter und praxisnäherer Weise den Besonderheiten bei Auslandsversetzungen, insbesondere der Mobilität im Auswärtigen Dienst, Rechnung zu tragen. Die in Z 1 und 2 geforderte Zweckmäßigkeit ist im Licht der vorgesehenen Verwendung und allfälliger besonderer Verhältnisse am neuen ausländischen Dienst- und Wohnort zu beurteilen. Subjektive Vorstellungen allein können dieses Erfordernis nicht ersetzen.

Die nähere Definition des Übersiedlungsguts selbst bewirkt keinerlei Ausweitung der Grenzen für das Gewicht des Übersiedlungsgutes oder die Ladefläche im Sinn des letzten Satzes, sondern kann innerhalb dieser Grenzen allenfalls andere Frachtinhalte zur Folge haben. Mehrausgaben beim Frachtkostensersatz sind daher nicht zu erwarten.

**Zu Art. 5 Z 2 bis 8 (§ 39, § 43 Z 1 und § 44 RGV 1955):**

Schon bisher ist für die Bediensteten der ehemaligen Bundesgendarmerie eine pauschale Abgeltung für Reisebewegungen vorgesehen. Da auch im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches der Stadtpolizeikommanden und den diesen nachgeordneten Polizeinspektionen (insbesondere Ballungszentren) vergleichbare Außendienstleistungen stattfinden, werden nun für genau diesen



Personenkreis derartige Reisebewegungen pauschal abgegolten. Angehörige der Landespolizeikommanden und der Landesämter für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung sowie in den beiden Büros tätige Exekutivbedienstete, die zumindest die Hälfte der Plandienstzeit im mit dem Exekutivdienst im Zusammenhang stehenden Außendienst verbringen, sollen nunmehr auch eine Pauschalvergütung beziehen, wenn sie ausschließlich innerhalb ihres Dienstortes tätig werden. Sind sie außerhalb tätig erhalten sie weiterhin Reisegebühren nach dem I. Hauptstück wie bisher.

Die Aufnahme des § 15a GehG in § 39 Abs. 3 RGV ist lediglich eine Klarstellung betreffend die bisher gehandhabte Praxis der Aliquotierung der Pauschalvergütung.

Derartige Dienste werden in den oben angeführten Bereichen nur von einem eingeschränkten Kreis von Bediensteten – Ressortangehörigen des Bundesministeriums für Inneres – durchgeführt. Der aus der Ausweitung resultierende Mehrbedarf in Höhe von 5,3 Mio. € findet im Bundesministerium für Inneres im vorgegebenen Bundesfinanzrahmen sowie ab dem BVA 2010 im Rahmen der beim VA-Ansatz 1/11708 veranschlagten Mittel seine Bedeckung.

**Zu Art. 5 Z 9 (§ 77 Abs. 28 RGV 1955):**

Mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 86/2008 wurde die besondere Entschädigung gemäß § 10 Abs. 2 RGV 1955 (das so genannte Kilometergeld) für die Zeit vom 1. Juli 2008 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2009 vorübergehend angehoben. Die Frist für das Auslaufen dieser Anhebung soll nunmehr auf ein weiteres Jahr, und zwar bis zum 31. Dezember 2010, erstreckt werden, um richtungsweisend der gerade jetzt verstärkt abverlangten Mobilität in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Krisensituation gerecht zu werden.

Die bis 31. Dezember 2009 veranschlagten Mehrkosten von jährlich 0,88 Mio. € die dem Bund als Dienstgeber erwachsen, fallen somit im Jahr 2010 weiterhin an.

**Zu Art. 6 Z 2 bis 5 (§ 3 Z 3, Z 4, Z 8 und Z 13 AusG):**

Hierbei handelt es sich um terminologische und technische Anpassungen, welche in Folge der durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, geänderten Ressortbezeichnungen notwendig sind.

**Zu Art. 6 Z 6 und 9 (§ 5 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 Z 2 AusG):**

Aufgrund der befristeten Geltung der §§ 5 Abs. 2 und 10 Abs. 1 AusG idF der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 53 war eine Evaluierung dieser Regelung durchzuführen. Die Evaluierung erfolgte im Frühjahr 2009 und baute auf den Erfahrungen eines vollen Anwendungsjahres auf. Mit einem Evaluierungsfragebogen wurden mit Funktionsausschreibungen und Begutachtungsverfahren konkret befasste Personen befragt, anschließend wurden die Antworten ausgewertet.

Dementsprechend ergibt sich folgende Meinung:

Knapp die Hälfte der Antwortenden gibt an, dass Ausschreibungen seit Einführung der Gewichtung eine genauere Beschreibung der Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Mehrheitlich gibt es grundsätzliche Anforderungen, die für verschiedene Positionen gleicher Ebene gleich sind, und spezielle auf die Funktion abgestimmte besondere Anforderungen. Nur Wenige sehen Schwierigkeiten oder einen Mehraufwand in der Anwendung der Gewichtungsregelung. Zwei Drittel der Antwortenden bezeichnet die Gewichtungen für die Begutachtungskommission hilfreich, um höchste, hohe und geringe Eignung festzustellen. Knapp die Hälfte der Antwortenden findet es durch die Gewichtungsregelung einfacher inhaltliches Feedback an die jeweilige Bewerberin oder den jeweiligen Bewerber zu geben.

In etwa je die Hälfte der Ressorts erstellt Ausschreibungen mit prozentuell differenzierender Gewichtung und mit Gewichtung „zu gleichen Teilen“.

Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass sich die Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeit im Ausschreibungstext positiv im Sinne von Transparenz der Verfahren und damit auch günstig für die Chancen der Frauen ausgewirkt hat. Es wird daher die unbefristete Verlängerung der Regelung vorgesehen. Die Ausschreibungspraxis hat zudem gezeigt, dass es zweckmäßig ist, einzelne Kompetenzen nach systematischen Gesichtspunkten zu Kompetenzbereichen zusammen zu fassen, so beispielsweise Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit zum Bereich „sozialkommunikative Kompetenz“.

**Zu Art. 6 Z 7 und 18 (§ 5 Abs. 8 und § 27 AusG):**

Die bisher geltende Fassung des § 27 AusG sah vor, dass als Tag der Bewerbung das Datum des Poststempels zu gelten habe, der sog Postlauf (früher: Postenlauf) wurde nicht berücksichtigt. In § 5 Abs. 8 AusG fehlte bislang eine entsprechende Regelung, was zu einer unterschiedlichen Auslegung führte.

Da Bewerbungen mittlerweile zumeist per E-Mail eingebracht werden oder die Bewerberinnen und Bewerber ein Online-Formular auszufüllen haben, kommt der im Postweg übermittelten Bewerbung eine untergeordnete Bedeutung zu. Da bei Bewerbungen, die per E-Mail übermittelt werden (zwangsläufig) auf das Einlangensdatum abzustellen ist, sprechen Sachlichkeitserwägungen dafür, ebenso bei Bewerbungen, die durch einen Zustelldienst im Sinne des § 2 Z 7 Zustellgesetzes übermittelt werden, auf das Einlangen bei der in der Ausschreibung angeführten Stelle abzustellen. Der Postlauf ist in diese Frist daher einzurechnen, das Datum des Poststempels gilt nicht mehr als Tag der Bewerbung. Im Gegenzug wird in § 27 Abs. 1 erstmals eine Mindestfrist für die Übermittlung der Bewerbung vorgesehen. Beim Aufnahmeverfahren handelt es sich um einen eigenständigen, grundsätzlich nicht vom AVG geregelten Verfahrensbereich, sodass eine abweichende, Zweckmäßigkeitsüberlegungen berücksichtigende Regelung betreffend den Postlauf getroffen werden kann.

§ 27 Abs. 2 stellt weiters klar, dass auch Online-Bewerbung als ausschließliche Bewerbungsmöglichkeit vorgesehen werden kann. In diesem Zusammenhang ist es der in der Ausschreibung genannten Stelle unbenommen auch den Einsatz der Bürgerkarte iSd § 2 Z 10 E-Government-Gesetz im Rahmen der Bewerbung vorzusehen. Durch Einsatz von Online-Verfahren soll der bei Stellenausschreibungen im Bundesdienst oftmals eintretenden Bewerbungsflut effizient Rechnung getragen und eine zügige Bearbeitung der Bewerbungen ermöglicht werden.

**Zu Art. 6 Z 10 und Z 11 (§ 12 Abs. 1a und 5 AusG):**

Gemäß § 12 Abs. 1a AusG hat die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine/ein von ihr oder ihm namhaft gemachte/r Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Begutachtungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Das Recht, auf Wunsch eine Stellungnahme dieser Person dem Gutachten der Begutachtungskommission anzuschließen, stellt eine logische Ergänzung des Teilnahmerechts dar.

Analog zu § 10 Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes kann diese Person männlich oder weiblich sein.

**Zu Art. 6 Z 13 bis 15 (§ 20 Abs. 1 § 23 Abs. 1, 2 und 3 AusG):**

Wie bisher müssen jene Planstellen, die neu zur Besetzung gelangen sollen, zunächst bundesdienstintern ausgeschrieben werden (Interessentinnen- und Interessentensuche). Die nunmehr vorgesehene gleichzeitig erfolgende Bekanntgabe an die Jobbörse des Bundes, die beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, und die ressortinterne Bekanntmachung soll veränderungswilligen Bundesbediensteten ein breiteres Jobangebot aufzeigen.

Da die Ausschreibung in der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt zu veröffentlichen ist, entfällt in § 23 Abs. 3 die Wortfolge „und dem Bundeskanzleramt“.

In der bundesinternen Karrieredatenbank, die beim Bundeskanzleramt als Teil der Jobbörse des Bundes eingerichtet ist, können sich Bundesbedienstete, die an interner Mobilität interessiert sind, vormerken lassen. Aufnehmenden Stellen steht laufend die Möglichkeit offen aus der Datenbank zu rekrutieren. Persönliche Angaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei vertraulich behandelt; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben so lange sie es wünschen anonym.

Aus Gründen der Zweckmäßigkeit kann die Interessentinnen- und Interessentensuche entfallen, wenn die Besetzung der Planstelle bereits aufgrund der Vermittlungstätigkeit der Karrieredatenbank möglich ist.

**Zu Art. 6 Z 16, 17, 21 bis 29 (§ 25 Z 5, § 26 Abs. 2, § 64 Z 3 und 4, § 72 Abs. 1, § 74, § 79 Abs. 3, § 83 Abs. 3 sowie § 83 Abs. 6 AusG):**

Durch die Novelle soll mehr Transparenz bei der Aufnahme von Ersatzkräften gemäß Punkt 5 des Allgemeinen Teils des Personalplans (insb. Karenzersatzkräften) sowie bei der Übernahme von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und ausgebildeten Lehrlingen, die sich im Zeitraum der Weiterverwendung gemäß § 18 Berufsausbildungsgesetz befinden, in ein Dienstverhältnis erzielt werden. Wenngleich weiterhin für diese befristeten Beschäftigungen keine förmliche Stellenausschreibung im Sinne von § 22 AusG erfolgen muss, ist doch die Möglichkeit sich dafür zu bewerben entsprechend öffentlich bekannt zu machen (zB auf der jeweiligen Ressorthomepage). Im Rahmen des Eignungsscreenings soll im Unterschied zum komplexen und aufwändigen Verfahren der Eignungsprüfung gemäß Abschnitt VII eine Erstüberprüfung der grundlegenden Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen. Bewerberinnen und Bewerber sind nach Durchführung des Screenings rekrutierbar und können in das weitere Aufnahmeverfahren übernommen werden; das Ergebnis des Eignungsscreenings, in dem zB Rechtschreibkenntnisse, verbaler Ausdruck, Zahlenverständnis, Konzentrationsfähigkeit überprüft werden können, stellt jedoch nur eines unter mehreren Kriterien dar. Dadurch wird ein bestimmter Qualitätsstandard des Aufnahmeprozesses sichergestellt, gleichzeitig soll weiterhin die erforderliche Flexibilität bei der Einstellung gegeben sein.

Aus Gründen der Transparenz wird auch im Rahmen des Überprüfungsverfahrens für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3 in § 79 Abs. 3 ein Eignungsscreening vorgesehen, dessen Ergebnis in den Bericht aufzunehmen ist. Die §§ 64 Z 4, 83 Abs. 3 Z 3 sowie 83 Abs. 6 entfallen. § 25 Z 5 wird entsprechend angepasst.

**Zu Art. 6 Z 30 (§ 90 Abs. 2 AusG):**

Alle vorgenommenen Änderungen treten mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

**Zu Art. 6 Z 31 (§ 90 Abs. 7 AusG):**

Die Übergangsregelung stellt klar, dass auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, mit welchen ein Ausbildungsverhältnis bis zum 31. Dezember 2009 begründet wurde, das geänderte Aufnahmeregime des § 72 (öffentliche Bekanntmachung) nicht verpflichtend anzuwenden ist. Weiters ist auf Ersatzkräfte, die bis zum 31. Dezember 2009 aufgenommen wurden, das geänderte Aufnahmeregime des § 74 (öffentliche Bekanntmachung, Eignungsscreening) nicht verpflichtend anzuwenden. Entsprechendes gilt für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3.

**Zu Art. 7 Z 1 und 4, Art. 12 Z 1, Art. 13 Z 2 und 3 (§ 2 Abs. 2 lit. a und § 11 lit. a PG 1965, § 3 Abs. 1 BThPG, § 3 Abs. 2 lit. a und § 11 lit. a BB-PG):**

Die Anwartschaft auf Pensionsversorgung sowie der Anspruch auf Ruhegenuss erlöschen mit dem Verlust der österreichischen oder einer gleich gestellten Staatsbürgerschaft. Bisher wurde in diesen Bestimmungen auf die Regelung betreffend die Auflösung des Dienstverhältnisses im BDG 1979 verwiesen, die ihrerseits auf die allgemeinen Ernennungserfordernisse im BDG 1979 verwiesen hat. Diese Regelungstechnik hat zu unterschiedlichsten Interpretationen bei der Anwendung geführt. Um die erforderliche Klarheit unmissverständlich herzustellen, wird in diese Bestimmungen nunmehr der in den Ernennungserfordernissen enthaltene Wortlaut direkt und ohne Verweisung aufgenommen.

**Zu Art. 7 Z 2 (§ 4 Abs. 1 PG 1965):**

Für die Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage ist es erforderlich, den Durchschnitt einer bestimmten Anzahl der höchsten monatlichen Beitragsgrundlagen aus der Bundesbeamtendienstzeit zu ermitteln. Im Jahr 2010 sind das die höchsten 96 Beitragsgrundlagen. Diese Anzahl steigt zu Beginn jeden Kalenderjahres, bis 2028 die 480 höchsten Beitragsgrundlagen „durchzurechnen“ sind. Da aber nunmehr bereits im Jahr 2009 Pensionierungsfälle aufgetreten sind, bei denen nicht einmal 84 Monate Beamtendienstzeit vorliegen, und dadurch das Durchrechnungsergebnis der vorliegenden Monate stark verzerrt wird, ist es künftig in den Fällen, in denen zu wenig Beamten-Bundesdienstzeit vorliegt, erforderlich, die fehlenden Durchrechnungsmonate aus Zeiten, die bei einer anderen Gebietskörperschaft erworben wurden und nach Leistung eines Überweisungsbetrages im laufenden Bundesdienstverhältnis als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet wurden, heranzuziehen. Dabei sind die jeweils höchsten Beitragsgrundlagen heranzuziehen. Liegen dann noch immer zu wenige Monate für die Durchrechnung vor, sind die Zeiten als Vertragsbedienstete(r) bei einer inländischen Gebietskörperschaft, die nach Leistung eines Überweisungsbetrages als Ruhegenussvordienstzeit angerechnet wurden, heranzuziehen. Auch dabei sind die jeweils höchsten Beitragsgrundlagen maßgeblich. Liegen auch dann noch zu wenige Monate vor, bildet der Durchschnitt der vorliegenden monatlichen Beitragsgrundlagen die Berechnungsgrundlage.

**Zu Art. 7 Z 3 (§ 5 Abs. 2 PG 1965):**

Da es ab dem Jahr 2017 keine Ruhestandsversetzungen durch Erklärung mehr gibt, ist es erforderlich, die Abschlagsberechnung ab diesem Jahr auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand umzustellen.

**Zu Art. 7 Z 5 bis 7 (§ 93 Abs. 5, 6 und 13 PG 1965):**

Die Zeit, während der teilbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer gemäß § 116d Abs. 3 GehG den Pensionsbeitrag für den vollen Bezug entrichtet haben, soll bei der Vergleichspensionsberechnung wie die Zeit einer Vollbeschäftigung behandelt werden.

**Zu Art. 7 Z 8 (§ 98a Abs. 1 PG 1965):**

Im § 98a Abs. 1 wird derzeit nur der geltende § 75c BDG 1979 zitiert, die Regelung soll jedoch auch die entsprechenden Karenzurlaube nach der vom 1. Juli 1990 bis 30. Juni 1997 geltenden Vorgängerregelung des § 75a BDG 1979 sowie Karenzurlaube im Zeitraum zwischen 1. Jänner 1988 und 30. Juni 1990, die zum Zwecke der Pflege eines behinderten Kindes gewährt wurden, umfassen.

**Zu Art. 7 Z 9, Art. 12 Z 3 und Art. 13 Z 6 (§ 100 Abs. 3 und 4 PG 1965, § 20 Abs. 3 BThPG und § 67 Abs. 3 BB-PG):**

Diese Regelungen dienen der Sicherstellung der Aufnahme der Kindererziehungs- und der Präsenz- und Zivildienstzeiten – unabhängig von der zeitlichen Lagerung – in das Bundes-Pensionskonto. Beamtinnen

und Beamte wurden mit dem 2. SRÄG 2009 rückwirkend ab 2005 hinsichtlich der Kindererziehungszeiten und der Präsenz- und Zivildienstzeiten von der Teilpflichtversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung ausgenommen, um die doppelte Erfassung bestimmter Teilversicherungszeiten in mehreren Pensionskonten zu vermeiden (siehe die Erläuterungen zu § 8 Abs. 1a ASVG im 2. SRÄG 2009, GP XXIV, RV 179 d.B.). Überdies erfolgt – als Klarstellung – eine präzise Auflistung der in das Bundes-Pensionskonto aufzunehmenden Zeiten und Bemessungs- bzw. Beitragsgrundlagen.

Ab 1. Jänner 2005 erwerben die „harmonisierten“ Beamtinnen und Beamten nach Abschnitt XIII PG 1965, Abschnitt III des BThPG und Abschnitt XII des BB-PG im ASVG weder Ersatzzeiten noch Teilversicherungszeiten aufgrund von Kindererziehung oder Präsenz-/Zivildienst. Diese Zeiten spielen daher bei der späteren Bemessung einer allfälligen ASVG/APG-Pension keine Rolle. Kindererziehungszeiten und Präsenz- und Zivildienstzeiten vor 2005 bleiben dagegen Ersatzzeiten im ASVG.

Zum Ausgleich sind für diese Beamtinnen und Beamten die Präsenz- und Zivildienstzeiten sowie die Kindererziehungszeiten wie bereits bisher Zeiten der Familienhospizkarenz und von Karenzurlauben zur Pflege eines behinderten Kindes innerhalb des Beamtendienstverhältnisses in das Bundes-Pensionskonto aufzunehmen. Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung bleiben dagegen – soweit dafür kein Überweisungsbetrag geleistet wird – im APG-Pensionskonto stehen.

**Zu Art. 8 Z 1 (§ 4 Abs. 4 PVG):**

Hierbei handelt es sich um eine Anpassungen der Ressortbezeichnung, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig ist.

**Zu Art. 8 Z 2 (§ 9 Abs. 3 PVG):**

Auf Ansuchen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sollen die Bestimmungen für das Personalverzeichnis an die geänderten technischen Gegebenheiten angepasst werden. In diesem Zusammenhang kann die Information gemäß § 9 Abs. 3 lit. i in Form eines elektronischen Datensatzes vorgenommen werden.

**Zu Art. 8 Z 3 bis 8 und 10 (§ 13 Abs. 1 Z 3 lit. c, § 15 Abs. 5 Z 3 lit. b, § 16 Abs. 4, § 21 Abs. 6, § 22 Abs. 1, § 39 Abs. 2 und § 40 Abs. 3 PVG):**

Beseitigung eines bei der Anführung der weiblichen Form erfolgten legistischen Versehens mit der Novelle BGBl. I Nr. 77/2009.

**Zu Art. 8 Z 11 (§ 40 Abs. 4 PVG):**

Anpassung des Enthebungsgrundes an die Fassung der übrigen in der Novelle geregelten Abberufungsgründe für weisungsfreie Organe im Dienstrecht.

**Zu Art. 9 Z 1 (§ 4a Abs. 2 B-GIBG):**

Gemäß Art. 2 Abs. 2 lit. c der RI 2006/54/EG, der die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (siehe Rs 177/88, *Dekker*, Slg. 1990, I-3941, und Rs C-342/93, *Gillespie*, Slg. 1996, I-445) kodifiziert, gilt nunmehr jede ungünstige Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder mit Mutterschutz (iSd RI 92/85/EG) expressis verbis als unmittelbare Diskriminierung. Dem soll durch eine entsprechende Erweiterung der Begriffsbestimmungen Rechnung getragen werden.

**Zu Art. 9 Z 2 und Z 4 (§ 10 Abs. 1 und 5 B-GIBG):**

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Bestimmung betreffend die Teilnahme der oder des Vorsitzenden des Arbeitskreises an den Verhandlungen (Sitzungen) der Kommissionen, Gremien usw., welche in Personalangelegenheiten entscheiden, unterschiedlich ausgelegt wird. Die neue Formulierung dient der Klarstellung, dass die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises an allen Sitzungen und Verhandlungen teilnehmen darf – einschließlich solcher in denen die Beschlussfassung erfolgt.

Die Ausnahme für Disziplarkommissionen erfolgte deshalb, weil hier ein verfassungsrechtliches Spannungsverhältnis im Sinne des Rechts auf den gesetzlichen Richter gemäß Art. 83 B-VG gegeben sein kann, wenn die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht hat, gemäß § 27 Abs. 4 B-GIBG Disziplinaranzeige zu erstatten, und in Folge auch an der Entscheidungsfindung der betreffenden Kommission mitwirkt.

Für richterliche Personalsenate sowie Personalkommissionen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird klargestellt, dass für diese die Bestimmungen des § 32b bzw. des § 180 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes zur Anwendung kommen.

**Zu Art. 9 Z 3 (§ 10 Abs. 2 B-GIBG):**

Mit gegenständlicher Änderung erfolgt eine redaktionelle Anpassung der von der Interessensvertretung durchzuführenden Nominierung von Kommissionsmitgliedern an die mit Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 97/2008, erfolgte Änderung des § 10 Abs. 1.

**Zu Art. 9 Z 5 (§ 11 Abs. 2, § 11b Abs. 1 und § 11c B-GIBG):**

Die derzeitige 40%-Quote in den Bestimmungen betreffend die Besonderen Fördermaßnahmen für Frauen gilt seit der Stammfassung des Gesetzes aus dem Jahre 1993. Da die Realität jedoch zeigt, dass die Gesamtzahl der berufstätigen Frauen am Arbeitsmarkt schon 45% beträgt, ist die Quote entsprechend anzupassen.

**Zu Art. 9 Z 6 (§ 11a Abs. 2 erster Satz B-GIBG):**

Der Stichtag „1. Juli“ zu dem das Datenmaterial zur Erstellung des Frauenförderplans zu ermitteln ist, erwies sich in der Praxis in manchen Ressorts als wenig praktikabel. Dieser wird nunmehr auf den 31. Dezember abgeändert, da zu diesem Zeitpunkt das notwendige Datenmaterial - auf den neuesten Stand gebracht - jedenfalls vorliegt.

**Zu Art. 9 Z 7 und 8 (§ 18c Abs. 1 und § 20 Abs. 4 B-GIBG):**

Gegenständliche Änderung im § 18c Abs. 1 erfolgt in Umsetzung der Richtlinien 2000/48/EG und 2000/73/EG. Entsprechend der jetzt schon geltenden Frist von 14 Tagen zur Antragstellung bzw. zur Einbringung einer Klage auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung oder Entlassung wird aus verfahrensökonomischen Gründen auch die Klagserhebung bzw. Antragstellung für den ideellen Schadenersatz auf dieselbe Frist gesetzt, sodass für beide Anliegen nur ein Formalakt erforderlich ist.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 20 neu gefasst.

**Zu Art. 9 Z 8 und 11 (§ 20 Abs. 2 und § 23a Abs. 5 B-GIBG):**

Die Erfahrung und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen ist.

**Zu Art. 9 Z 9 (§ 20a B-GIBG):**

Zitatberichtigung.

**Zu Art. 9 Z 10 und 14 bis 16 (§ 21, § 27, § 37 und § 38 B-GIBG):**

Gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 (BGBl. I 30/2006) ist an jeder Pädagogischen Hochschule ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Organe der Pädagogischen Hochschule aufgrund des Geschlechtes entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Pädagogischen Hochschule in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten.

Für den Bereich der Pädagogischen Hochschulen ist in der Zentralstelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 26 B-GIBG bestellt worden, die die Aufgaben gemäß § 27 B-GIBG wahrnimmt. Es ist daher nicht zweckmäßig, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 auf der Ebene der Gleichbehandlungsbeauftragten, sondern auf der Ebene der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) in die Organisationsstruktur des B-GIBG einzubauen.

Dies erfolgt mit der gegenständlichen Novelle, die unter anderem eine gesetzliche Grundlage für die jährlichen Treffen gemäß § 27 Abs. 3 B-GIBG und für die Rechtsstellung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schafft.

Gleichzeitig wird entsprechend dem in Art. 20 Abs. 2 dritter Satz B-VG normierten Aufsichtsrecht der Bundesministerin oder des Bundesministers eine Ergänzung vorgesehen, wobei zu beachten ist, dass die betroffenen Institutionen und Personen in einem äußerst sensiblen Bereich tätig sind, in dem weiteren verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Verwaltungsführung – wie insbesondere der in Art. 20 Abs. 3 verankerten Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit – sowie dem Grundrecht auf Datenschutz besondere Bedeutung zukommt, zumal es etwa bei Fällen sexueller Belästigung regelmäßig um den Kernbereich der Persönlichkeitssphäre der Betroffenen gehen wird.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 37 neu gefasst, da die Erweiterung dieser Bestimmung betreffend Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) um die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 eine durchgängige Änderung der einzelnen Absätze notwendig machte.

**Zu Art. 9 Z 17 (§ 41 Abs. 3 B-GIBG):**

Zitatberichtigung.

**Zu Art. 9 Z 18 (§ 47 Abs. 18 B-GIBG):**

Inkrafttretensbestimmung.

**Zu Art. 10 Z 7 bis 11 (§ 90 Abs. 1 und 2, § 91 Abs. 4, § 92 und § 108 Abs. 2 B-BSG):**

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

**Zu Art. 11 Z 1 und 2 (§ 10 Abs. 1, 2 und 3 ÜHG):**

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

**Zu Art. 12 Z 2 (§ 18g Abs. 1 BThPG):**

Zitatberichtigung.

**Zu Art 13 Z 1 (§ 1 Abs. 11 BB-PG):**

Zur Definition, was unter „Österreichische Bundesbahnen“ zu verstehen ist, wird in dieser Bestimmung nunmehr dynamisch auf § 52 Abs. 1 des Bundesbahngesetzes verwiesen, wo die dazugehörigen Unternehmen und Gesellschaften genannt sind. Dadurch wird die Notwendigkeit von Anpassungen dieser Bestimmung bei künftigen Umstrukturierungen innerhalb der ÖBB vermieden.

**Zu Art. 13 Z 5 (§ 67 Abs. 2, § 68 Abs. 1 und 2 sowie § 69 BB-PG):**

Durch den ab 19. August 2009 neu eingefügten § 52a im Bundesbahngesetz (BGBl. I Nr. 95/2009) erfolgte eine Neuregelung der Zuständigkeit der administrativen Durchführung der Pensionsangelegenheiten der ehemaligen Mitarbeiter mit Anspruch auf Leistungen nach dem BB-PG. Diese Änderung erfordert eine entsprechende begriffliche Anpassung im BB-PG.

**Zu Art. 14 Z 2 (§ 72 Abs. 3 LDG 1984):**

Die in § 94 Abs. 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 vorgesehene Hemmung der Verjährung für den Zeitraum der Einholung der Zustimmung des zuständigen Organs der Personalvertretung zur disziplinarrechtlichen Verfolgung einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters soll auch für Landeslehrpersonen gelten.

**Zu Art. 15 (Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG)**

Im Sinne des geschlechtergerechten Formulierens von Gesetzestexten wurden der Titel des Gesetzes angepasst und in weiterer Folge durchgehend beide Geschlechter ausdrücklich angeführt. Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde an Stelle der Formulierung „Lehrerinnen und Lehrer“ das geschlechtsneutrale Wort „Lehrpersonen“ verwendet. Die bisher nebeneinander stehenden Begriffe „Landesvertragslehrer“, „Vertragslehrer“ und „Lehrer“ wurden einheitlich durch den Begriff „Landesvertragslehrpersonen“ ersetzt. Die bisher inoffiziell verwendete Abkürzung „LVG“ wurde in den Klammerausdruck des Titels aufgenommen.

**Zu Art. 15 Z 11 (§ 2 Abs. 6 und 7 LVG):**

Analog zu § 46a VBG sollen die für Bundesvertragslehrpersonen vorgesehenen Verwendungsbezeichnungen auch für Landesvertragslehrpersonen übernommen werden.

**Zu Art. 16 (§ 17 Abs. 5 AsylGHG):**

Korrektur eines Rechtschreibfehlers.

**Zu Art. 17 Z 1 und 5 (§ 1 Abs. 6 und § 12 Abs. 5 AZHG):**

Von Seiten der Vereinten Nationen (VN) ist mit Direktive ST/AI/1997/6 vom 20. Oktober 1997 eine grundsätzliche Regelung über die Versorgungs- bzw. Kostenrefundierung (Mission Subsistence Allowance – MSA) für Personal in VN geführten Einsätzen ergangen. Im Sinne einer „Tagesgebühr“ zahlt die VN allen Kontingentsangehörigen einen Betrag von rund 1,28 USD/Tag aus.

Besoldungsrechtlich ist dies eine Zuwendung von Seiten Dritter und ist demgemäß an den Bund abzuführen.

Da seitens der VN keine Bereitschaft zur Umgestaltung dieser finanziellen Refundierungssystematik besteht, wird im Hinblick auf den mit der Einhebung verbundenen erheblichen Verwaltungsaufwand nun ein pauschaler Einbehalt im § 12 Abs. 5 festgelegt.

**Zu Art. 17 Z 2 (§ 9 Abs. 1 AZHG):**

Derzeit besteht keine Möglichkeit, einer Brigadekommandantin oder einem Brigadekommandanten bzw. einem Force Commander eine Funktionszulage nach dem AZHG zu bezahlen. Da österreichische Soldatinnen und Soldaten bereits mit derartigen Funktionen betraut wurden und auch zukünftig betraut werden (z.B. Brigadeführung bei EUFOR in Bosnien), ist eine entsprechende Einbeziehung dieser Kommandantinnen und Kommandanten erforderlich.

**Zu Art. 18 Z 3 (Anlage Art. II Z 1.3 LLDG 1985):**

Analog zu den Regelungen in Anlage 1 Z 23.1 Abs. 2 und 5 BDG 1979 wird vor allem aufgrund des Bedarfes an Lehrpersonen in Unterrichtsgegenständen im Bereich der Wirtschaft bzw. an Wirtschaftspädagogen die Einstufung des Lehrpersonals in diesen Unterrichtsgegenständen in die Verwendungsgruppe L 1 vorgesehen, wenn sie eine entsprechende Hochschulausbildung absolviert und die geforderte Berufspraxis zurückgelegt haben.

Alternativ zur schon bestehenden Verpflichtung der 4 jährigen einschlägigen Berufspraxis soll für Lehrer für Unterrichtsgegenstände im Bereich der Mathematik, Physik, Chemie, Informatik oder Wirtschaft (soweit sie nicht Wirtschaftspädagogen sind) auch die Möglichkeit geschaffen werden, eine pädagogische Ausbildung durch den Erwerb des akademischen Grades des Bachelor of Education (BE) gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien zu absolvieren.

**Zu Art. 18 Z 4 (Anlage Art. II Z 2.2 LLDG 1985):**

Lehrpersonen für Religion in land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen können bei Erfüllung der entsprechenden Ernennungserfordernisse derzeit sowohl in L 1 als auch in L 2a 2 eingestuft werden. Durch die Ergänzung bei der Verwendung soll die notwendige Klarstellung erfolgen.

Entsprechend dem Günstigkeitsprinzip unterliegt die Einstufung nicht der willkürlichen Disposition des Dienstgebers, sondern waren diese Lehrpersonen schon bisher in L 1 einzustufen. Daher sind mit dieser Maßnahme keine Mehrkosten verbunden.

**Zu Art. 18 Z 5 (Anlage Art. II Z 4.1 LLDG 1985):**

Die Ablegung einer Berufsreifepfprüfung wird als alternative Erfüllungsvoraussetzung für die Verwendungsgruppe L2b1 festgelegt.

**Zu Art. 19 Z 1, 2, 3 und 7 (Titel, § 1, § 2 und § 6 LLVG):**

Im Sinne des geschlechtergerechten Formulierens von Gesetzestexten wurde der Titel des Gesetzes angepasst und wurden in weiterer Folge durchgehend beide Geschlechter ausdrücklich angeführt bzw. um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten das geschlechtsneutrale Wort „Lehrpersonen“ verwendet. Die bisher inoffiziell verwendete Abkürzung „LLVG“ wurde in den Klammerausdruck des Titels aufgenommen.

**Zu Art. 19 Z 4 (§ 1 Abs. 2 lit. k LLVG):**

Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonen sollen sich auch um Schulleiterstellen bewerben können.

**Zu Art. 19 Z 5 (§ 1 Abs. 3 und 4 LLVG):**

Analog zu § 46a VBG sollen die für Bundesvertragslehrpersonen vorgesehenen Verwendungsbezeichnungen auch für Landeslehrpersonen übernommen werden.

**Zu Art. 19 Z 6 (§ 3 LLVG):**

Die Anpassungen erfolgen aufgrund des Hochschulgesetzes 2005.

**Zu Art. 20 (§ 3 Abs. 2 MilBFG):**

Mit dieser Änderung soll die Möglichkeit, direkt nach einer dienstlichen Ausbildung, die Berufsförderung in Anspruch nehmen zu können, ohne jemals eine zumindest einjährige tatsächliche Dienstleistung für das österreichische Bundesheer erbracht zu haben, unterbunden werden. Die Berufsförderung setzt ihrem Wesen nach eine tatsächliche Dienstleistung voraus; eine Ausbildung ohne anschließende Dienstleistung erfüllt diese Voraussetzung nicht.