

Vorblatt

Probleme:

1. Das in Österreich relativ niedrige faktische Pensionsantrittsalter stellt eine der größten Herausforderungen für die nachhaltige Finanzierbarkeit der Pensionssysteme dar.
2. Das Disziplinarrecht weist Verbesserungsbedarf hinsichtlich Transparenz, Verfahrensdauer und Effizienz auf.
3. Österreich hat sich mit dem Beitritt zur Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) zu einer Reihe von Antikorruptionsmaßnahmen verpflichtet, die bisher allerdings noch nicht zur Gänze umgesetzt sind.
4. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst fehlt eine ausbildungsadäquate Einstufungsmöglichkeit von Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien.
5. Die Anzahl und die Art von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots sowie die Reaktionen der verletzten Bediensteten darauf werden mangels einer entsprechenden Berichtspflicht nicht in ausreichendem Ausmaß publik.

Ziele:

1. Das faktische Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und –beamten soll angehoben werden.
2. Beschleunigung und Steigerung der Effizienz sowie Transparenz des Disziplinarverfahrens.
3. Herstellung eines den Empfehlungen des jüngsten GRECO-Evaluierungsberichts entsprechenden Rechtszustandes im Bereich der Bundesverwaltung.
4. Schaffung eines Laufbahnmodells für Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien.
5. Prävention durch Steigerung der Publizität von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots und der Reaktionen der Bediensteten darauf.

Inhalte:

1. Schaffung einer Alternative zur Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit und von Regelungen zur Reihenfolge von nicht kompatiblen Dienstrechtsverfahren sowie Reduktion des Pensionssicherungsbeitrags bei längerem Verbleiben im Dienststand.
2. Straffung des Verfahrens vor der Disziplinarkommission, Ausweitung der Möglichkeit, Disziplinarverfügungen zu erlassen, Öffnung von bestimmten Funktionen auch für Vertragsbedienstete sowie Öffentlichkeit der mündlichen Verhandlung und Veröffentlichung von Entscheidungen.
3. Schaffung von Regelungen betreffend den Wechsel von Bundesbediensteten in die Privatwirtschaft, welche zur Hintanhaltung von Interessenkonflikten beitragen, und eines dienstrechtlichen Schutzes für Hinweisgeber, um diese vor ungerechtfertigten dienst- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu schützen.
4. Schaffung eigener Gehaltsansätze für Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien in der Verwendungsgruppe A 1.
5. Informationspflicht an die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler, in wie vielen Fällen zu welchen Arten der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Bediensteten ihre Ansprüche geltend machen und ob Schadenersatz zuerkannt wurde, und Veröffentlichung dieser Information auf der Website des Bundeskanzleramtes.

Alternativen:

- Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustandes und damit Nicht-Umsetzung der Empfehlungen des GRECO-Evaluierungsberichts. Im Übrigen: keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im allgemeinen Teil.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

1. Die vorgeschlagenen Regelungen zur Umsetzung der GRECO-Empfehlungen dienen in erster Linie der Vermeidung von Interessenkonflikten und damit der Vorbeugung der Entstehung korruptiver Handlungen. Korruption führt dazu, dass Verwaltungshandeln nicht mehr auf Grundlage der Gesetze erfolgt und somit für die Rechtsunterworfenen nicht mehr nachvollziehbar ist. Korruption schädigt

daher massiv den Ruf eines Staates als sicherer und verlässlicher Wirtschaftsstandort. Die vorgeschlagenen Regelungen tragen daher zu einer Stärkung des guten Rufes der Republik Österreich als Wirtschaftsstandort bei.

2. Die vorgeschlagene Regelung zur Einstufung der Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien dient der Abbildung des Bologna-Modells auch im Beamten-Dienstrecht des Bundes. Durch die Klarstellung, dass Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien auf Arbeitsplätzen verwendet werden können, die bisher Absolventinnen und Absolventen von Master- und Diplomstudien vorbehalten werden, ergibt sich eine Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft. Durch die damit verbundene Stärkung der Akzeptanz des Bachelorabschlusses können junge Menschen früher als bisher in das Erwerbsleben eintreten und stehen somit auch in kürzerer Zeit geeignete Akademikerinnen und Akademiker für den Wirtschaftsstandort Österreich zur Verfügung.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen:

Zusätzliche Verwaltungslasten für Bürgerinnen und Bürger oder Unternehmen sind nicht vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

1. Korruption gefährdet nicht nur den Wirtschaftsstandort, sondern verursacht auch einen massiven Vertrauensverlust der Bevölkerung in die sachliche und objektive Aufgabenwahrnehmung der Verwaltung und damit einen erheblichen sozialen Schaden. Die vorgeschlagenen Regelungen zur Umsetzung der GRECO-Empfehlungen tragen daher wesentlich zur Stärkung des Vertrauens der Allgemeinheit in die korrekte Aufgabenwahrnehmung der Verwaltung bei.
2. Studierende können durch die Regelung zur Einstufung der Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien früher als bisher in das Erwerbsleben eintreten, wodurch das Lebenseinkommen steigt.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im Allgemeinen Teil.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

1. Das EU-Recht enthält zwar keine gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben dieser Materie, die Europäische Kommission hat jedoch in ihrer Mitteilung vom 28. Mai 2003 über eine umfassende EU-Politik zur Bekämpfung der Korruption [KOM (2003) 317 endg.] alle Mitgliedstaaten aufgefordert, der Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) beizutreten.
2. Die Maßnahme zur Einstufung der Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien dient der weiteren Umsetzung der 1999 von 29 europäischen Bildungsministern unterzeichneten Bologna-Erklärung. Beim Bologna-Prozess handelt es sich zwar um eine rechtlich unverbindliche Absprache zwischen den Bildungsministerinnen und -ministern von inzwischen 47 europäischen Staaten, die Schaffung eines Europäischen Hochschulraumes, der über die Grenzen der Europäischen Union hinaus geht, stellt jedoch einen wichtigen Beitrag zur europäischen Integration dar.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Der Entwurf enthält insbesondere Maßnahmen und Regelungen

- zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters,
- zur Straffung von Disziplinarverfahren,
- zur Umsetzung der sich aus dem Beitritt zu GRECO ergebenden Verpflichtungen zum Tätigwerden auf dem Gebiet der Korruptionsprävention,
- zur Integration des Bachelor-Abschlusses in das Beamtendienstrecht,
- zur Vereinfachung und Reduktion des Verwaltungsaufwands beim Vollzug des Dienstrechts und
- zur weiteren Förderung des Gleichbehandlungsgebots im Bundesdienst.

Finanzielle Auswirkungen

Aufwandsveränderungen entstehen durch folgende Maßnahmen:

Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Mio. Euro			
	2012	2013	2014	2015
Bundesweite Arbeitsplatzsuche vor Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit auf freiwilliger Basis	-0,10	-0,20	-0,30	-0,50
Pensionssicherungsbeitrag sinkt bei längerem Verbleiben im Dienststand	-3,2	-2,8	-2,4	-2,0
Faire Entgeltregelung für teilbeschäftigte Führungskräfte und deren StellvertreterInnen	0,0	0,0	0,0	0,0
Umgestaltung des Verwaltungspraktikums	1,50	1,50	1,50	1,50
Auslandszulagen- und hilfeleistungsgesetz	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00
Summe in Mio. €	-2,8	-2,5	-2,2	-2,0

Details der Aufwandschätzungen

Bundesweite Arbeitsplatzsuche vor Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit auf freiwilliger Basis

Berechnungsbasis ist die Annahme, dass pro Jahr 22 Bedienstete das Angebot annehmen und bis zum gesetzlichen Antrittsalter im Aktivstand verbleiben. Das entspricht 5% aller Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit.

Pensionssicherungsbeitrag sinkt bei längerem Verbleiben im Dienststand

Der Pensionssicherungsbeitrag soll ab Erreichung der Voraussetzungen für die Korridor-Pension bei längerem Verbleib im Aktivstand um 1/3 Prozentpunkt pro Jahr sinken. Damit ist beim Verbleib bis 65 eine Senkung des Pensionssicherungsbeitrages um einen Prozentpunkt möglich. Unter Annahme des derzeitigen Pensionierungsverhaltens ist von Mindereinnahmen in der Höhe von 0,4 Mio. € pro Jahr auszugehen.

Der Berechnung liegt die Annahme zugrunde, dass 5% jener Beamtinnen und Beamten, die derzeit im Alter von 61 bis 64 Jahren in den Ruhestand versetzt werden, mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Pension ihre Ruhestandsversetzung im Durchschnitt um ein (weiteres) Jahr aufschieben. Dies entspricht einer Einsparung im Pensionsaufwand des Bundes von jährlich ca. 75 Pensionen bzw. von ca. 3,6 Mio. €.

Faire Entgeltregelung für teilbeschäftigte Führungskräfte und StellvertreterInnen

Die Berechnung basiert auf der Annahme von 10 Fällen pro Jahr und von Teilbeschäftigung von Führungskräften im Ausmaß von durchschnittlich 75%. Daraus resultiert ein durchschnittlicher Mehraufwand von ca. 5.600 € pro Jahr.

Kinderzuschuss statt Kinderzulage

Die Regelung wurde kostenneutral gestaltet durch die Entkoppelung des Kinderzuschusses vom Beschäftigungsausmaß und durch Umwandlung der bisherigen Kinderzulage in Höhe von 14,5 € von einer 14mal pro Jahr gebührenden Zulage in einen 12mal pro Jahr gebührenden Kinderzuschuss in Höhe von 15,6 €.

Änderungen im Auslandszulagen- und hilfeleistungsgesetz

Neben der Neugestaltung der Funktionszuschläge, die geringe Mehrkosten verursacht, wird vor allem die Neugestaltung des Krisenzuschlages (künftige Bezeichnung „Einsatzzuschlag“) auf Basis der derzeitigen Auslandseinsätze zu einem jährlichen Einsparungspotential von ca. 1 Mio. € führen.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Regelungen im vorliegenden Entwurf, die eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können bzw. ein Geschlecht stärker betreffen, sind vor allem:

- Anhebung des Frauenanteils auf 50% für die positive Diskriminierung bei Bewerbungen;
- Umwandlung der Kinderzulage in einen vom Beschäftigungsausmaß unabhängigen Kinderzuschuss;
- Änderungen im Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz;
- Faire Entgeltregelung für teilbeschäftigte Führungskräfte und deren StellvertreterInnen.

Genderrelevante Maßnahmen sind:

- Ergänzung der Einkommensberichte im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz;
- Bekanntgabe der Mindestentlohnung in der Ausschreibung;
- Informationspflicht über Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots an den Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG), 7 bis 10 (LF-DG, RGV, B-GIBG, PG 1965) und 13 bis 19 (AZHG, EZG, PVG, AsylGHG, MSchG, VKG, KUG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich des Art. 5 (LDG 1984) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich des Art. 6 (LLDG 1985) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 11 und 12 (BThPG und BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 20 Abs. 1 Z 5, § 53 Abs. 2 Z 3 BDG 1979, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 34 Abs. 4 Z 2 VBG, § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 16 Abs. 1 Z 5, § 37 Abs. 2 Z 3 LDG 1984, § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 16 Abs. 1 Z 5, § 37 Abs. 2 Z 3 LLDG 1985:

Aus Anlass der grundsätzlichen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes mit 1. Mai 2011 für Bürgerinnen und Bürger aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn sowie ab 1. Jänner 2014 für Bürgerinnen und Bürger aus Bulgarien und Rumänien soll die Rechtslage betreffend die Beschäftigung von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft im Bundesdienst einer Klärung unterzogen werden, die in erster Linie der Vereinfachung ihrer Handhabung durch die Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes dient.

In jenen Bereichen des Bundesdienstes, in denen eine Beschäftigung nicht österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vorbehalten ist, können bereits jetzt Personen, welche die Staatsangehörigkeit eines Landes innehaben, 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), beschäftigt werden. Der Begriff „Staatsvertrag im Rahmen der europäischen Integration“ ist dabei weit auszulegen und umfasst nicht nur die primärrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern auch die einschlägigen Richtlinien, welche Regelungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige enthalten. Daher können neben Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten, der Schweiz, Islands, Liechtensteins und Norwegens auch Drittstaatsangehörige auf der Grundlage verschiedener europäischer Rechtsakte (z.B. Assoziierungsabkommen vom 29.12.1964, 1229/1964 mit der Türkei und Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG/Türkei über die Entwicklung der Assoziation vom 19. September 1980, Statusrichtlinie 2004/83/EG, Daueraufenthaltsrichtlinie 2003/109/EG, Freizügigkeitsrichtlinie 2004/38/EG, etc.) im nicht vorbehaltenen Bereich beschäftigt werden.

Die derzeitige Rechtslage im Dienstrecht des Bundes hat jedoch im Falle der (erfolgreichen) Bewerbung eines Drittstaatsangehörigen komplexe Prüfungshandlungen im Zusammenhang mit Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht durch die Dienstbehörde bzw. Personalstelle zur Folge, die im Wesentlichen bereits durch die zuständigen Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörden durchgeführt wurden und außerdem durch die Notwendigkeit einer europarechtskonformen Interpretation der einschlägigen dienstrechtlichen Regelungen zusätzlich erschwert werden. Daher sollen die dienstrechtlichen Ernennungs- bzw. Aufnahmeerfordernisse dahin gehend angepasst werden, dass eine Beschäftigung im nicht vorbehaltenen Bereich all jener Personen möglich ist, die bereits vollen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt genießen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder der Art ihres Aufenthaltstitels.

Die Dienstbehörde bzw. Personalstelle kann sich daher hinkünftig auf die Überprüfung des Vorliegens eines Aufenthaltstitels, mit dem der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang verbunden ist, beschränken, wodurch in diesem Bereich eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung erreicht werden kann.

Da solche Aufenthaltstitel notwendigerweise nicht unbefristet sind, sind auch die entsprechenden Endigungsgründe anzupassen. Diese sollen nicht mehr auf den Verlust der Staatsbürgerschaft, sondern allgemein auf den nachträglichen Wegfall des Ernennungs- bzw. Aufnahmeerfordernisses des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt abstellen. Ist dieser nicht mehr gegeben, etwa weil der entsprechende Aufenthaltstitel nicht verlängert oder entzogen wird, soll das Dienstverhältnis automatisch enden. Flankierend wird auch eine entsprechende Meldepflicht der Bediensteten vorgesehen.

Zu § 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979, § 4 Abs. 1 Z 4 LDG 1984 und § 4 Abs. 1 Z 4 LLDG 1985

Nach der Pensionsharmonisierung lässt sich die vorgesehene Altershöchstgrenze von 40 Jahren, die ursprünglich den Zweck hatte, den Bezug eines Ruhegenusses mit der Dauer des Dienstverhältnisses in Relation zu stellen, nicht mehr rechtfertigen. Künftig soll daher eine solche Altershöchstgrenze nicht mehr vorgesehen werden. Das Mindestalter von 18 Jahren soll aber weiterhin bestehen bleiben, da der Abschluss eines Dienstverhältnisses, welches dem Charakter nach auf Lebensdauer eingegangen wird, auch künftig nur volljährigen Personen vorbehalten bleiben soll.

Zu § 4a Abs. 1 BDG 1979:

Änderung bzw. redaktionelle Bereinigung im Zusammenhang mit § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 und § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG.

Zu § 8 Abs. 3 BDG 1979:

Anpassung an den geänderten Katalog der Disziplinarstrafen des § 92 BDG 1979.

Zu § 14 BDG 1979 und § 12h GehG:

Vor einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit ist derzeit ausschließlich im Bereich der Dienstbehörde zu eruieren, ob ein zumindest gleichwertiger Arbeitsplatz frei ist, den der (die) gesundheitlich beeinträchtigte Beamte (Beamtin) noch bewältigen kann. Der Bereich der potenziell in Betracht kommenden Arbeitsplätze soll, nachdem die Dienstunfähigkeit im Bereich der Dienstbehörde bescheidmäßig festgestellt worden ist, auf freiwilliger Basis auf den gesamten Bundesdienst ausgeweitet werden. Findet sich ein geeigneter Arbeitsplatz, so erfolgt mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten eine mit längstens zwölf Monaten befristete Dienstzuteilung auf diesen Arbeitsplatz, wodurch die Ruhestandsversetzung aufgeschoben wird. Die Dienstzuteilung kann auch auf einen Arbeitsplatz einer anderen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe erfolgen als jener, der die Beamtin oder der Beamte angehört. Spätestens nach diesen zwölf Monaten wird die Beamtin oder der Beamte entweder auf diesen Arbeitsplatz versetzt oder es wird die aufgeschobene Ruhestandsversetzung wirksam.

Unterstützt wird die Tätigkeit auf einem neuen Arbeitsplatz anstelle der vorzeitigen Ruhestandsversetzung durch eine Ergänzungszulage, die die bisherige Besoldung mit Ausnahme allfälliger Nebengebühren aufrecht erhält (§ 12h GehG). Für Dienstbehörden wird die Aufnahme dieser Beamtinnen und Beamten insofern attraktiviert, als der ab 2013 zu leistende Dienstgeberbeitrag für sie entfällt.

Zu § 14a BDG 1979:

Versetzungsverfahren nach den §§ 38 und 40 BDG und Ruhestandsversetzungsverfahren nach § 14 BDG stehen insofern in einem Konkurrenzverhältnis zueinander, als in beiden Verfahren der aktuelle Arbeitsplatz der Betroffenen zur Disposition steht: In beiden Verfahren spielt die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes eine zentrale Rolle. Die ständige Rechtsprechung geht davon aus, dass die Arbeitsplatzzuweisung im Rahmen eines Ruhestandsversetzungsverfahrens als speziellere Regelung in allen Fällen Vorrang vor derjenigen im Rahmen eines Versetzungsverfahrens hat. Diese Rechtsprechung stellt das Recht der Beamtinnen und Beamten auf Ruhestandsversetzung bei dauernder Dienstunfähigkeit einseitig über das berechnete Interesse des Dienstgebers an der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes und führt in bestimmten Fallkonstellationen zu unbefriedigenden Ergebnissen, etwa dann, wenn die Prüfung der Dienstfähigkeit für einen bereits aufgelassenen oder in absehbarer Zeit aufzulassenden Arbeitsplatz zu erfolgen hat.

Zur Auflösung dieser Konkurrenzsituation normiert die Neuregelung, dass des jeweils früher eingeleitete Versetzungs- oder Ruhestandsversetzungsverfahren zu beenden ist, bevor das jeweils später eingeleitete Verfahren abführt wird, und setzt zu diesem Zweck ein Ruhen des später eingeleiteten Verfahrens bis zur rechtskräftigen Beendigung des früher eingeleiteten fest.

Die Konkurrenzregelung ermächtigt die Dienstbehörde NICHT dazu, einer drohenden Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit unter Berufung auf wichtige dienstliche Interessen durch Versetzung auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz zuvorzukommen. Der in § 38 Abs. 3 enthaltene demonstrative Katalog dieser Interessen hat hauptsächlich die Aufrechterhaltung eines funktionierenden Dienstbetriebs zum Ziel, welche durch eine Ruhestandsversetzung mit der Möglichkeit der anschließenden Neuaufnahme geeigneten Personals im Allgemeinen nicht gefährdet werden kann.

Zu §§ 20 Abs. 3a und 3b, 61 Abs. 3 und 4 BDG 1979, § 30a VBG, §§ 57 Abs. 5 und 6 sowie § 100 Abs. 6 und 7 RStDG:

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'états contre la corruption), im Dezember 2008 veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich (deutsche Übersetzung abrufbar unter: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/evaluations/round2/GrecoEval1-2\(2007\)2_Austria_AU.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/evaluations/round2/GrecoEval1-2(2007)2_Austria_AU.pdf)) bemängelt, „dass es keine Beschränkungen hinsichtlich Beamter gibt, die in den privaten Bereich wechseln (Cooling-off-Zeiten, Beschränkungen der Möglichkeit, zu einem Unternehmen zu wechseln, über welches der Beamte eine gewisse Kontrolle ausgeübt hat, etc.), die sinnvoll die Verpflichtung der ehemaligen Beamten ergänzen könnten, weiterhin die Amtsverschwiegenheit zu wahren“. Der Bericht empfiehlt daher u.a. die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von Bundesbediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.).

Der Empfehlung des GRECO-Evaluierungsberichts zur Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von Bundesbediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.) soll durch die vorliegende Neuregelung in grundsätzlicher Anlehnung an das private Arbeitsrecht und den dort üblichen, auf § 36 AngG beruhenden Konkurrenzklauseln Rechnung getragen werden.

Ziel der neuen Bestimmungen ist es, unter größtmöglicher Wahrung der berechtigten Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer solche Folgebeschäftigungen im Privatsektor hintan zu halten, welche geeignet sind, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der

ursprünglichen dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten zu beeinträchtigen (siehe § 43 Abs. 2). Darüber hinaus dienen die neuen Bestimmungen auch der Vermeidung von Interessenkonflikten, da durch die durch sie auferlegten Beschäftigungsbeschränkungen die bevorzugte Behandlung eines potentiellen späteren privaten Dienstgebers keinerlei persönliche Vorteile für den betroffenen Bediensteten/die betroffene Bedienstete mit sich bringt.

Ein Wechsel von Bundesbediensteten in den privaten Sektor kann auf der Grundlage des geltenden Dienstrechts in zweierlei Ausgestaltung stattfinden, nämlich

1. nach dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst oder
2. während des Ruhestandes.

Zu 1:

Folgebeschäftigungen, welche von ehemaligen Bundesbediensteten ausgeübt werden, werden nunmehr von § 20 Abs 3a und 3b BDG 1979 (Beamtinnen und Beamte) und § 30a VBG (Vertragsbedienstete) in inhaltlich annähernd gleicher Weise erfasst.

Sanktioniert sind lediglich Folgebeschäftigungen während einer Abkühlungsphase von sechs Monaten bei Rechtsträgern, die nicht der Kontrolle durch den Rechnungshof, durch gleichartige Einrichtungen der Länder oder durch eine vergleichbare internationale oder ausländische Kontrolleinrichtung unterliegen. Ein Wechsel von einer Gebietskörperschaft zur anderen ist damit weiterhin ohne Einschränkungen möglich.

Keinesfalls soll durch die vorliegende Regelung der Folgebeschäftigung ein Wechsel von Bundesbediensteten in die Privatwirtschaft schlechthin verhindert werden, sondern soll eine solche nur ausgeschlossen sein, wenn die dienstlichen Entscheidungen der oder des Bediensteten in den letzten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss auf die Rechtsposition des Rechtsträgers und der neuen Arbeitgeberin bzw. des neuen Arbeitgebers hatten oder haben konnten. Darunter werden in erster Linie Entscheidungen in der Sache selbst sowie Vertragsabschlüsse und die damit verbundenen maßgeblichen entscheidungsrelevanten Vorbereitungshandlungen zu verstehen sein. Erfasst sind weiters die „Prüfbereiche“ des Bundesdienstes: Dort, wo Bedienstete regelmäßig Prüfhandlungen gegenüber Rechtsträgern (zB Steuerprüfung, Prüfung der Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes, etc.) zu setzen haben, soll ein direkter Wechsel zu solchen Arbeitgebern, die von den Prüfhandlungen der oder des Bediensteten in ihrer Rechtsposition betroffen waren, nur unter erschwerten Bedingungen zulässig sein.

Durch die Wendung „unselbständiges oder selbständiges Beschäftigungsverhältnis“ kommt zum Ausdruck, dass von der Regelung nicht nur unselbständige Dienst- und Arbeitsverhältnisse, sondern auch andere Arten von Dienstleistungsverhältnissen, wie etwa auf Werkverträgen beruhende Beratungstätigkeiten o.Ä., erfasst werden.

Darüber hinaus ist ihre Anwendung ausgeschlossen, wenn ihre Befolgung im Verhältnis zu dem durch § 20 Abs. 3a BDG 1979 bzw. § 30a Abs. 1 VBG geschützten Interesse zu einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens der oder des Bediensteten führt. Dabei ist eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse der Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben der oder des Bediensteten (§ 43 Abs. 2 BDG 1979 und die dazu ergangene Rechtsprechung werden hier als Orientierungspunkte dienen) und dem Interesse der oder des Bediensteten am beruflichen Fortkommen vorzunehmen. Schlägt diese Abwägung zu Gunsten der oder des Bediensteten aus, sind die Beschränkungen für Folgebeschäftigungen nicht anzuwenden. Ferner ist die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ausgeschlossen, wenn der für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsbezug (Beamtinnen und Beamte) bzw. das Monatsentgelt (Vertragsbedienstete) das Siebzehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG (diese beträgt gemäß § 1 Z 2 der Kundmachung BGBl. II Nr. 403/2010 derzeit 140,00 €) nicht übersteigt.

§ 20 Abs. 3b BDG 1979 und § 30a Abs. 2 VBG schließen die Anwendbarkeit der Beschäftigungsbeschränkungen außerdem dann aus, wenn der Dienstgeber oder eine oder einer seiner Vertreterinnen oder Vertreter der oder dem Bediensteten schuldhaft Anlass geben, das Dienstverhältnis durch Austritt, Kündigung oder vorzeitige Auflösung zu beenden. Dies wird etwa dann der Fall sein, wenn der Dienstgeber es im Falle von Mobbing unterlässt, entsprechend Abhilfe zu schaffen. Außerdem ist eine Anwendbarkeit dann ausgeschlossen, wenn der Dienstgeber das (provisorische) Dienstverhältnis kündigt, ohne dass die Bedienstete oder den Bediensteten ein Verschulden an der Endigung trifft.

Bei Zuwiderhandeln ist dem Bund vom Bediensteten eine Konventionalstrafe in Form eines pauschalierten Schadenersatzes in Höhe des Dreifachen des zuletzt gebührenden Monatsbezugs (Beamtinnen und Beamte) bzw. des zuletzt gebührenden Monatsentgelts (Vertragsbedienstete) zu ersetzen. Eine solche macht die Feststellung des konkreten Schadenseintritts und der Schadenshöhe entbehrlich (siehe dazu auch Welser/Zöchling-Jud, Bürgerliches Recht, Band II). Bereits die potentielle

Eignung einer Folgebeschäftigung, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen, löst daher die Konventionalstrafe aus. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens oder eines Anspruchs auf Erfüllung, also der Einhaltung der Bestimmungen des § 20 Abs 3a und 3b BDG 1979 bzw. § 30a VBG, ist dabei jedoch ausgeschlossen.

Die Geltendmachung des pauschalierten Schadenersatzes folgt, ähnlich wie bspw. in Fällen der Organhaftung, den Regeln des Zivil- und Zivilverfahrensrechts. Ein richterliches Mäßigungsrecht auf Grund von Billigkeitserwägungen besteht jedoch, anders als etwa im Bereich der Organhaftpflicht, nicht.

Zu 2:

Da Beamtinnen und Beamte des Ruhestands weiterhin dem Disziplinarrecht des Bundes unterliegen, enthält der neu gefasste § 61 Abs. 3 und 4 BDG 1979 eine dem § 20 Abs. 3a nachgebildete Dienstpflicht des Ruhestands. Die in § 20 Abs. 3b Z 1 vorgesehene Interessenabwägung kann dabei aufgrund des immer noch aufrechten Dienstverhältnisses entfallen. Auf pensionierte Vertragsbedienstete ist § 30a VBG (neu) anzuwenden.

Zu § 20 Abs. 4 und 4a BDG 1979 und § 30 Abs. 5 VBG:

§ 20 BDG 1979 und § 30 VBG sehen derzeit eine Verpflichtung für Bedienstete vor, bestimmte Ausbildungskosten (zB Ausbildung als Pilotin oder Pilot) bei ihrem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu ersetzen.

Mit Erkenntnis vom 30. März 2011, Zl. 2007/12/0066, hat sich der VwGH hinsichtlich der Frage, ob dieser Rückersatz abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses seit Abschluss der Ausbildungsmaßnahme zu aliquotieren ist, der stRspr des OGH angeschlossen. Nach dieser Rspr liegt der Zweck der Bestimmungen zum Ausbildungskostenrückersatz im Schutz des Bundes vor dem Verlust seiner finanziellen Investitionen. Daher müsse der Ersatz dieser Kosten jedenfalls reduziert werden, wenn der Bund von der Ausbildung der oder des Bediensteten profitieren könne, zumal ein Ausbildungskostenrückersatz jedenfalls nach fünf bzw. bei Pilotinnen und Piloten nach acht Jahren entfällt.

Dieser Rspr soll durch eine explizite klarstellende Anordnung in § 20 BDG 1979 und § 30 VBG, dass der Ausbildungskostenrückersatz entsprechend der im Dienstverhältnis zurückgelegten Zeit (Berechnung nach Monaten) zu aliquotieren ist, Rechnung getragen werden.

Entsprechend der Wertung der bereits jetzt in Geltung stehenden Regelung soll in Einklang mit den dargelegten Grundsätzen der neueren Rspr des VwGH weiters klar gestellt werden, dass ein Ersatz der allenfalls aliquotierten Ausbildungskosten gänzlich entfällt, wenn ihre Höhe das Sechsfache des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V einer Beamtin oder eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen nicht übersteigt.

Zu § 41a Abs. 7 und § 112 Abs. 6 BDG 1979:

Die Zuständigkeit der Berufungskommission wird um jene für Berufungen gegen Suspendierungen gemäß § 112 Abs. 6 und Entscheidungen der Disziplinarkommission über die Verminderung bzw. Aufhebung der Bezugskürzung erweitert. Ausschlaggebend sind hierfür verfahrensökonomische Überlegungen. Die Berufungen gegen Suspendierungen werden häufig unmittelbar oder zumindest in einem zeitlichen Zusammenhang mit Berufungen gegen den Einleitungsbeschluss – für die die Berufungskommission zuständig ist - eingebracht. Um diese Doppelgleisigkeit des Verfahrens zu vermeiden – einerseits Zuständigkeit der Berufungskommission für die Berufung gegen den Einleitungsbeschluss und andererseits Zuständigkeit der Disziplinaroberkommission für die Berufung gegen die Suspendierung – wird die Zuständigkeit der Berufungskommission für beide Berufungsverfahren normiert.

Spricht hingegen die Disziplinaroberkommission eine Suspendierung aus, so ist kein ordentlicher Instanzenzug an die Berufungskommission mehr gegeben. In diesem Falle steht das außerordentliche Rechtsmittel der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zur Verfügung.

§ 112 Abs. 6 letzter Satz kann entfallen, da die Zuständigkeit der Berufungskommission bereits in § 41a Abs. 7 normiert wird und die Berufungskommission ohnehin ohne unnötigen Aufschub, möglichst aber binnen drei Monaten zu entscheiden hat (vgl. § 41a Abs. 5).

Die Berufungskommission ist auch für Berufungen der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwaltes gegen eine Entscheidung der Disziplinarkommission gemäß § 112 Abs. 3 keine Suspendierung zu verfügen oder eine Aufhebung der Suspendierung durch die Disziplinarkommission zuständig.

Zu § 41c Abs. 4 und § 101 Abs. 5 BDG 1979:

Die bisherige Rechtslage enthält keinen Hinweis auf die Art und Weise der Kundmachung der Geschäftseinteilung. Der VfGH hat festgestellt, dass die als Rechtsverordnung zu qualifizierende Geschäftseinteilung der oder des Vorsitzenden der Disziplinarkommission – da besondere Kundmachungsvorschriften im Gesetz nicht enthalten sind – der ortsüblichen Kundmachung bedarf. Die Kundmachung hat auch einen Hinweis darauf zu enthalten, dass die Geschäftseinteilung von der oder dem Vorsitzenden der Disziplinarkommission erlassen wurde (vgl. z.B. VfGH 8.6.2010, V 49/10).

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit soll mit der vorgeschlagenen Regelung die Art und Weise der erforderlichen Kundmachung der Geschäftseinteilungen normiert werden. Darüber hinaus ist die Publikation auf der Website bzw. in einem allgemeinen Amtsblatt des zuständigen Ressorts zulässig.

Zu § 41f Abs. 1 Z 1 BDG 1979:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 41f Abs. 1 und § 97 Z 3 und 4 BDG 1979:

Anpassung der Regelungen an den Wegfall des Verhandlungsbeschlusses und an die Zuständigkeit der Berufungskommission für Berufungen gegen Suspendierungen, Aufhebungen von Suspendierungen und Entscheidungen über die Verminderung bzw. Aufhebung der Bezugskürzungen.

Zu § 42 Abs. 2 BDG 1979:

Die Verwendungsbeschränkungen des § 42 Abs. 2 werden auch auf Naheverhältnisse zwischen Beamtinnen/Beamten und Vertragsbediensteten oder Auszubildenden ausgedehnt. Da es sich um den gleichen Sachverhalt handelt, soll das Dienstrecht entsprechend harmonisiert werden, weshalb eine bezügliche Bestimmung auch in das Vertragsbedienstetengesetz aufgenommen wird.

Zu § 42 Abs. 4 BDG 1979, § 6c Abs. 2 bis 4 VBG, § 28 LDG 1984 und § 28 LLDG 1985:

Der Gesetzgeber geht bereits jetzt davon aus, dass Verwandtschaft innerhalb eines Verhältnisses der dienstlichen Über- bzw. Unterordnung regelmäßig und naturgemäß zu Interessenkonflikten vor allem auf Seiten der/des Vorgesetzten führen muss, die im Sinne einer objektiven und rechtmäßigen Aufgabenbesorgung durch die öffentliche Verwaltung zu vermeiden sind.

Daher sieht § 42 Abs. 2 BDG 1979 derzeit vor, dass Verwandte grundsätzlich nicht in bestimmten Naheverhältnissen (Weisungs- oder Kontrollbefugnis, Verrechnung der Geld- oder Materialgebarung) verwendet werden dürfen. Abs. 3 enthält dazu jedoch eine Ermächtigung der Zentralstelle, die, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist, Ausnahmen von diesem Verwendungsverbot zulassen kann. Die derzeitige Regelungstechnik führt jedoch dazu, dass sich die Zentralstelle mangels Nachprüfbarkeit des tatsächlichen Vorliegens solcher Gründe jederzeit dieses Verbots entledigen kann.

Daher sollen die Zentralstellen (bzw. die obersten Dienstbehörden im Bereich der Landeslehrerinnen und -lehrer), sofern sie von der Ausnahmemöglichkeit des Abs. 3 Gebrauch machen, dazu verpflichtet werden, dies durch eine entsprechende Veröffentlichung auf ihren Websites (Name, Funktion, Art des dienstlichen Verhältnisses und eben jene besonderen Gründe, die eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht befürchten lassen) auch gegenüber der Allgemeinheit offenzulegen.

Durch diese Transparenzinitiative, die auch in die entsprechenden Bestimmungen des vertraglichen und des Lehrerinnen- und Lehrerdienstrechts Eingang findet, wird sicher gestellt, dass die Ausnahme wirklich nur dann zur Anwendung kommt, wenn solche besondere Gründe vorliegen, die ein Entstehen der erwähnten Interessenkonflikte nicht befürchten lassen.

Zu § 53a BDG 1979, § 5 VBG, Artikel IIa Abs. 2 und § 58b RStDG:

Der GRECO-Evaluierungsbericht (s.o.) führt weiters aus, dass österreichische Bundesbedienstete gemäß §§ 53 Abs 1 (allenfalls in Verbindung mit § 5 Abs. 1 VBG) und 109 Abs. 1 BDG 1979 sowie gemäß § 78 StPO verpflichtet sind, gewisse korruptive Handlungen zu melden. Es gebe jedoch „keine speziellen Schutzmaßnahmen für sogenannte „whistle blower“ ..., welche verhindern würden, dass diejenigen, die im guten Glauben Fälle anzeigen, Vergeltungsmaßnahmen fürchten müssen, welche insbesondere ihre Karriere betreffen.“ Der Bericht empfiehlt daher „die Einführung eines Schutzes für sogenannte „whistle blower“ für alle Bundesmitarbeiter, das heißt Beamte und Vertragsbedienstete“ (Empfehlung xvi.).

Die gegenständliche Erweiterung des § 53 Abs. 1 soll in Umsetzung der Empfehlung xvi. des GRECO-Evaluierungsberichts einen wirksamen dienstrechtlichen Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte „whistle blower“) schaffen. Da es sich bei Korruption in der Regel um ein so genanntes „opferloses Verbrechen“ handelt, es also in den seltensten Fällen ein physisches Opfer gibt, sondern vielmehr die Allgemeinheit unter den Folgen korruptiven Verhaltens zu leiden hat, sind

Dienstgeber und Strafverfolgungsbehörden in ihrem Bemühen um Aufklärung und Verfolgung von korrupten Handlungen verstärkt auf Hinweise von Personen angewiesen, die solche in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar selbst erleben oder erlebt haben. Um zu verhindern, dass potentielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber davor zurückschrecken, bei Wahrnehmung korruptiver Handlungen eine entsprechende Meldung an den Dienstgeber zu erstatten, soll ein wirksamer Rechtsschutz vor Repressalien als Reaktion auf die Erstattung einer Meldung geschaffen werden. In systematischer Hinsicht ist dieser Schutz als besondere Dienstpflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers konzipiert, gegenüber einem von dieser Bestimmung erfassten Hinweisgeber keine repressiven Maßnahmen zu ergreifen. Die verfahrensgesetzlich geschützten Rechte jener Personen, die von einem solchen Hinweis – als Beschuldigte im weiteren Sinne – betroffen sind, werden dadurch keinesfalls berührt oder geschmälert.

Eine Abgrenzung jener strafrechtlich relevanten Handlungen, welche als Korruption betrachtet werden, hat der Gesetzgeber bereits mit dem in § 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, BGBl. I Nr. 72/2009, kodifizierten Zuständigkeitskatalog des genannten Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) geschaffen. Nur die Meldung solcher strafbarer Handlungen ist vom Schutzbereich des § 53a BDG 1979 erfasst, dies jedoch unabhängig davon, ob die Meldung gemäß § 53 BDG 1979 an die Dienststellenleitung oder an das BAK erfolgt, da § 5 des Bundesgesetzes über die Einrichtung und Organisation des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung bereits ein diesbezügliches Melderecht für Bundesbedienstete vorsieht.

Der Rechtsschutz setzt weiters – in enger Ahnlehnung an Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens gegen Korruption, BGBl. III Nr. 155/2006 – das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen voraus: Der Meldung hat ein „begründeter Verdacht“ (im Sinne des § 109 Abs. 1 BDG 1979) zu Grunde zu liegen und sie hat „in gutem Glauben“ zu erfolgen. „Guter Glaube“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die oder der meldende Bedienstete, die von ihr oder ihm gemeldeten Tatsachen aus wahrscheinlichen Gründen als korrekt erachten konnte. Bereits leichte Fahrlässigkeit, beispielsweise das substanzlose „Anpatzen“ oder „Vernadern“ von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern in einem Ausschreibungsverfahren, schließt daher die Redlichkeit und damit den Schutz des § 53a BDG 1979 aus.

Das Ausmaß des Rechtsschutzes wird in Anlehnung an § 20b B-GIBG definiert, welcher seit dem Jahr 2004 Bedienstete vor Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz schützt. Die vorliegende Neuregelung bewirkt damit in erster Linie den Schutz vor motivmäßig verpönten Maßnahmen wie einer Entlassung oder Kündigung, Herabstufung oder einer anderen Zwangsmaßnahme.

Von diesem Schutz sind nicht nur die oder der meldende Bedienstete, sondern auch andere Bedienstete, die diese Meldung unterstützen, umfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die oder der andere Bedienstete als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Meldung und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen.

Zu § 59 Abs. 3 bis 5 BDG 1979:

Der derzeit geltende Begriff der Ehrengeschenke ist unklar und bereitet in der Praxis immer wieder Abgrenzungsschwierigkeiten. Außerdem ist der Umgang mit Vorteilen, die Bedienstete vor allem im Rahmen internationaler Gepflogenheiten erhalten, unklar. Einerseits können solche Vorteile aufgrund anerkannter sozialer Konventionen nicht abgelehnt werden: So würde etwa im diplomatischen Verkehr die Ablehnung eines Gastgeschenks für erhebliche Verstimmungen sorgen und einen Ansehensverlust der Republik Österreich nach sich ziehen. Andererseits muss aber auch sicher gestellt werden, dass einzelne Bedienstete auf Grund der ihnen zugewiesenen Aufgaben keine derartigen ungerechtfertigten persönlichen – und teilweise auch in ihrem Wert beträchtlichen – Vorteile lukrieren.

Daher wird eine entsprechende Anpassung der die Ehrengeschenke betreffenden Regelungen vorgenommen und ein verwaltungsökonomischer Prozess zum Umgang mit solchen Vorteilen festgelegt, welcher der Herstellung von Transparenz dient und die Verantwortlichkeit zwischen den betroffenen Bediensteten und dem Dienstgeber klar regelt.

§ 59 Abs. 3 stellt nunmehr klar, dass Ehrengeschenke solche Vorteile sind, die Bedienstete von anderen Staaten, Gebietskörperschaften oder Traditionsinstitutionen aus Courtoisie oder für bestimmte Verdienste erhalten. Davon erfasst sind jedenfalls sämtliche Arten von Gastgeschenken, die im Rahmen internationaler Gepflogenheiten oder auch von anderen Gebietskörperschaften (etwa bei Sitzungen im Rahmen der Kooperation zwischen Bund und Ländern) empfangen werden. Außerdem sind Vorteile von Traditionsinstitutionen (z.B. Schützenvereine, freiwillige Feuerwehren, sozialpartnerschaftliche

Organisationen, etc.), wenn sie aus Courtoisie oder für bestimmte Verdienste, wie etwa für die gute dienstliche Zusammenarbeit in der Vergangenheit überreicht werden, vom Begriff des Ehrengeschenks erfasst. Der Wert des Vorteils ist dabei für die Klassifizierung als Ehrengeschenk nicht von Bedeutung.

Da auch bei Ehrengeschenken der von § 59 Abs. 1 geforderte Konnex zur amtlichen Stellung gegeben sein muss, sind Vorteile, deren Zuwendung rein privater Natur ist, wie etwa eine Ehrenmedaille für ein Mitgliedschaftsjubiläum bei einer sozialpartnerschaftlichen Organisation, nicht von der Regelung erfasst. Nur wenn ein dienstlicher Zusammenhang mit diesem Vorteil besteht, etwa weil die oder der Bedienstete langjährige Verhandlungspartnerin oder langjähriger Verhandlungspartner dieser Organisation war und die Ehrung aufgrund der guten Zusammenarbeit erfolgt, kommt § 59 Abs. 3 bis 5 zur Anwendung.

Der amtliche Konnex bedingt auch, dass Ehrengeschenke (vorerst) nur entgegengenommen und nicht angenommen werden dürfen. Die Dienstbehörde ist davon umgehend in Kenntnis zu setzen, sie hat das Geschenk zu vereinnahmen und zu verwerten, wobei die Erlöse für Wohlfahrtszwecke der Bediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) zu verwenden sind. Die näheren Regelungen dazu sind – in Angleichung an § 114 Abs. 3 – durch Verordnung zu erlassen.

Handelt es sich bei dem Ehrengeschenk um einen lediglich geringfügigen Vorteil oder überwiegt der symbolische Charakter (etwa bei einer Ehrenmedaille mit eingraviertem Namen der Empfängerin oder des Empfängers), kann es der oder dem Bediensteten zur persönlichen Nutzung überlassen werden.

Zu § 63 Abs. 5 BDG 1979:

Diese besondere Form der Wertschätzung in Form eines höheren Amtstitels oder einer höheren Verwendungsbezeichnung, die man während der aktiven Laufbahn nicht erreicht hat, soll nur mehr bei jenen Beamtinnen und Beamten möglich sein, die tatsächlich mit oder nach Ablauf des 65. Lebensjahres gemäß § 13 Abs. 1 BDG 1979 in den Ruhestand übertreten. Dies gilt auch, wenn die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister den Übertritt der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand aufschiebt (§ 13 Abs. 2).

Zu § 66 Abs. 2 BDG 1979 und § 27c Abs. 2 VBG:

Bei einer Änderung des Urlaubsausmaßes gemäß § 66 BDG 1979 fehlte bisher eine ausdrückliche Rundungsbestimmung. Diese wird in Analogie zu § 65 Abs. 4 BDG 1979 zwecks Klarstellung getroffen.

Zu § 88 Abs. 1 und § 247i Abs. 1 BDG 1979:

Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit soll nur mehr bei jeder obersten Dienstbehörde eine Leistungsfeststellungskommission eingerichtet werden. Bereits bei einer Leistungsfeststellungskommission anhängige Verfahren sollen jedoch nach der alten Rechtslage zu Ende geführt werden.

Zu § 92 Abs. 1 und 2 BDG 1979:

Im Katalog der Disziplinarstrafen des § 92 BDG 1979 wird die Disziplinarstrafe der Geldbuße nicht mehr vorgesehen, weil diese entbehrlich ist. Bei der Disziplinarstrafe der Geldstrafe ist kein Mindestmaß normiert, sodass durch die Höhe der verhängten Geldstrafe eine Abstufung nach der Schwere der zu ahndenden Dienstpflichtverletzung ohnehin möglich ist.

Zu § 92 Abs. 1 und § 134 Z 2 BDG, § 3 Abs. 2, § 6, § 12g Abs. 2, § 13c Abs. 1, § 21a § 21d, § 36b Abs. 2, § 54 Abs. 3, § 77a Abs. 2, § 94a Abs. 2 und § 112a GehG, § 8a, § 17 Abs. 5, § 20b Abs. 2, § 28b, § 29g Abs. 6 § 95 Abs. 1, § 36b Abs. 4, § 46 Abs. 2 und § 84 Abs. 3e VBG, § 78 Abs. 1 und § 112 Z 2 LLDG, § 3 Abs. 2, § 10 Abs. 2, § 13a Abs. 3, § 14 Abs. 5, § 15 Abs. 4, § 17 Abs. 1, § 24 Abs. 3, § 25, § 56 Abs. 3, § 71 Abs. 2 und § 77 PG

Zitatanpassungen iZm der Neueinführung des Kinderzuschusses.

Zu § 98 Abs. 3 BDG 1979:

Bei der Neuformulierung dieser Bestimmung handelt es sich lediglich um eine Klarstellung, dass alle Mitglieder – und damit auch jene vom Zentralausschuss nominierten – auf die Dauer von fünf Jahren und dies mit Wirkung ab 1. Jänner zu bestellen sind.

Zu § 103 Abs. 5, § 107 Abs. 1 bis 3 und § 124 Abs. 2 BDG 1979:

Hinkünftig können auch Vertragsbedienstete des Bundes zu Disziplinaranwältinnen oder Disziplinaranwälten bestellt werden. Damit soll der Personenkreis potentiell geeigneter Bediensteter erweitert werden. Die Bestellung der Bediensteten sollte nämlich nicht nur davon abhängen, ob die oder der Betreffende Beamtin oder Beamter ist, sondern es soll vielmehr die Eignung der Bediensteten den Ausschlag geben.

Aus dem oben genannten Grund werden die Bestimmungen betreffend die Verteidigerin oder den Verteidiger in Disziplinarangelegenheiten und die Regelung über die bei der mündlichen Verhandlung anwesenden Vertrauenspersonen ebenfalls entsprechend geändert. Wenngleich die mündliche Verhandlung nunmehr grundsätzlich öffentlich ist (siehe § 124 Abs. 3), wird die Regelung betreffend die Vertrauenspersonen beibehalten, da im Falle des Ausschlusses der Öffentlichkeit deren Anwesenheit möglich ist.

Zu § 103 Abs. 3 BDG 1979:

Bisher musste lediglich die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt bei der Disziplinaroberkommission rechtskundig sein. Hinkünftig sollen alle Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte rechtskundig sein, d.h. den Abschluss eines Studiums der Rechtswissenschaften vorweisen müssen. Im Sinne einer Verfahrensökonomie soll damit die Möglichkeit geschaffen werden, dass eine Disziplinaranwältin oder ein Disziplinaranwalt das Verfahren durch alle Instanzen betreuen kann und kein Personenwechsel mehr notwendig ist.

Zu § 112 Abs. 3 und 3a BDG 1979:

Im Verfahren vor der Dienstbehörde, die eine vorläufige Suspendierung verhängen kann, sollen die dienstlichen Interessen von der Dienstbehörde wahrgenommen werden. Durch die Einräumung des Berufungsrechtes für den Fall, dass die vorläufige Suspendierung der Dienstbehörde durch die Disziplinarcommission nicht „bestätigt“ wird oder eine Suspendierung durch die Disziplinarcommission aufgehoben wird, soll die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt auch im Suspendierungsverfahren dienstliche Interessen vertreten können. Damit im Zusammenhang ist es aber auch erforderlich, den Zeitpunkt des Endes der vorläufigen Suspendierung neu zu definieren. Würde die vorläufige Suspendierung nämlich bereits mit dem Tag der Entscheidung der Disziplinarcommission, keine Suspendierung zu verhängen, enden und der Berufung der Disziplinaranwältin oder des Disziplinaranwaltes dagegen statt gegeben, wäre die oder der Beschuldigte nicht durchgehend suspendiert. Die vorläufige Suspendierung endet daher spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplinarcommission oder, wenn entweder die oder der Beschuldigte oder die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt berufen, mit Entscheidung der Berufungskommission.

Zu § 112 Abs. 4 BDG 1979:

Die ex lege-Kürzung des Bezuges soll auch mit Verhängung der vorläufigen Suspendierung durch die Dienstbehörde eintreten. Um die Existenzgrundlage jedoch nicht zu gefährden, ist nach wie vor eine Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung vorgesehen. Dabei sind wie schon bisher die Lebensumstände der Beamtin oder des Beamten zu berücksichtigen. Die bis dato enthaltene Wendung „soweit dies zur Aufrechterhaltung des notwendigen Lebensunterhalts des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er sorgspflichtig ist, unbedingt erforderlich ist“ soll aber gesetzlich konkretisiert werden. Laut Judikatur des VwGH konnten auch die Sätze der Existenzminimum-Verordnung 2003, BGBl. II 125/2003, zur Festlegung des notwendigen Lebensunterhaltes herangezogen werden. Diese Verordnung trat am 31. Dezember 2006 außer Kraft. Derzeit wird das „Existenzminimum“ in § 291a EO iVm § 293 ASVG geregelt. Diese Beträge entsprechen den für Beamtinnen und Beamte in der – aufgrund des § 26 Abs. 5 PG zu erlassenden – Ergänzungszulagenverordnung festgesetzten Mindestsätzen. Es wird daher ausdrücklich auf diese Mindestsätze Bezug genommen. Damit wird jedenfalls ein angemessener Unterhalt unter Berücksichtigung des Entfalls der Dienstleistung ermöglicht.

Über eine Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung hat die Dienstbehörde, die Disziplinarcommission, die Disziplinaroberkommission oder die Berufungskommission zu entscheiden, je nachdem bei welcher Behörde oder Kommission das Disziplinarverfahren gerade anhängig ist. Dies erscheint aus verfahrensökonomischen Überlegungen am sinnvollsten. Die Berufungskommission entscheidet zudem über eine allfällige Berufung gegen die Entscheidung der Disziplinarcommission über die Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung.

Zu § 123 Abs. 2 und § 124 Abs. 1 und 5 BDG 1979:

Aufgrund verfahrensökonomischer Überlegungen wird mit gegenständlicher Novelle der Verhandlungsbeschluss beseitigt, sodass die rechtsrelevanten Inhalte desselben – vor allem betreffend die Bestimmtheit der Anschuldigungspunkte und die Zusammensetzung des Senates – nunmehr in den Einleitungsbeschluss zu übernehmen sind. Das Recht der oder des Beschuldigten auf Ablehnung eines Mitgliedes des Senats ohne Angabe eines Grundes entfällt, da dies immer wieder zu Verfahrensverzögerungen führte. Die in § 7 AVG enthaltene allgemeine Regelung über die Amtsenthaltung bei Befangenheit von Verwaltungsorganen gilt auch im Disziplinarverfahren. Demnach haben sich Mitglieder des Disziplinarsenates ihres Amtes ohnehin zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen, wenn einer der in § 7 Abs. 1 AVG aufgezählten Gründe vorliegt.

Als Folge des Wegfalls des Verhandlungsbeschlusses müssen die Bestimmungen betreffend den Einleitungsbeschluss, die Überschrift zu § 124 und § 124 Abs. 1 und 5 geändert werden.

Zu § 124 Abs. 3 BDG 1979:

Die mündliche Verhandlung vor der Disziplinarkommission hat nunmehr grundsätzlich öffentlich zu sein, außer der Senat beschließt das Gegenteil. Die Öffentlichkeit und Mündlichkeit entsprechen der jüngeren Judikatur des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte, der davon ausgeht, dass Art. 6 Abs. 1 EMRK auf Disziplinarverfahren von Beamtinnen und Beamten Anwendung findet. Das Vorbringen, dass in Disziplinarverfahren im Allgemeinen Angelegenheiten zur Sprache kämen, die unter das Amtsgeheimnis fielen, überzeugte den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte nicht (siehe dazu das Urteil des EGMR vom 1.4.2010, GABRIEL gegen Österreich, Appl. 34821/06).

Zu § 124 Abs. 13 BDG 1979:

Die bisherige Sonderregelung des Abs. 13, dass eine Aufnahme der Verhandlungsschrift in Kurzschrift oder auf Schallträger nur dann zulässig ist, wenn kein Einwand erhoben wird, entfällt. Damit kommt die in § 14 Abs. 7 AVG enthaltene Bestimmung zur Anwendung, dass die Verhandlungsschrift oder Teile davon unter Verwendung eines Schallträgers oder in Kurzschrift aufgenommen werden können; die Angaben gemäß § 14 Abs. 2 AVG, die Feststellung, dass für den übrigen Teil der Niederschrift ein Schallträger verwendet wird, und die Tatsache der Verkündung eines mündlichen Bescheides sind in Vollschrift festzuhalten.

Zu § 128 BDG 1979:

Da die mündliche Verhandlung grundsätzlich öffentlich ist, sind nur dann Mitteilungen über den Inhalt der mündlichen Verhandlung untersagt, wenn die Öffentlichkeit von dieser ausgeschlossen wurde (siehe § 124 Abs. 3 BDG 1979).

Zu § 128a BDG 1979:

Nach der bisherigen Rechtslage konnten rechtskräftige Entscheidungen der Disziplinaroberkommission oder der Berufungskommission in anonymisierter Form veröffentlicht werden. Im Sinne der Transparenz müssen nunmehr rechtskräftige Disziplinarerkenntnisse und Einstellungsbeschlüsse sowohl der Disziplinarkommission als auch der Disziplinaroberkommission bzw. der Berufungskommission im RIS veröffentlicht werden. Eingeschränkt ist diese Veröffentlichungspflicht durch die verfassungsrechtliche Verschwiegenheitspflicht des Art. 20 Abs. 3 B-VG.

Zu § 128b BDG 1979:

Bisher existieren keine abfragbaren Daten bezüglich erstinstanzlicher Disziplinarverfahren wie beispielsweise die Anzahl der anhängigen oder abgeschlossenen Disziplinarverfahren. Dies soll durch den vorgesehenen Tätigkeitsbericht geändert werden.

Um eine gewisse „Vorlaufzeit“ zu gewährleisten, tritt diese Regelung erst mit 1. Jänner 2013 in Kraft, sodass bis spätestens Ende März 2013 über das Jahr 2012 zu berichten ist.

Zu § 131 BDG 1979:

Die gegenständliche Novelle soll unter anderem die Effizienz der Disziplinarverfahren steigern.

Aus diesem Grund wird das sogenannte „Abgekürzte Verfahren“ ausgeweitet. Die Dienstbehörde kann in der Regel in diesem verkürzten Verfahren disziplinar relevante Sachverhalte schneller und effizienter entscheiden.

Die Dienstbehörde hat daher in Zukunft nicht nur (wie bisher) bei Geständnis einer Beamtin oder eines Beamten, sondern auch wenn die Dienstpflichtverletzung nach Studium der Aktenlage bzw. des Sachverhalts als erwiesen anzunehmen oder wenn aufgrund des zugrundeliegenden Sachverhaltes schon ein rechtskräftig abgeschlossenes gerichtliches bzw. verwaltungsbehördliches Verfahren vorangegangen ist, eine Disziplinarverfügung zu erlassen.

Die Ausdehnung der Zuständigkeit der Dienstbehörde trifft allerdings nicht nur auf die Tatbestandsmerkmale zu, sondern auch auf den Strafraum, der sich in Zukunft bis zur Höhe des halben Monatsbezuges bewegen wird und der Dienstbehörde damit auch mehr Entscheidungsspielraum zur Verfügung stellt.

Das Rechtsmittel des Einspruchs bleibt unberührt.

Zu § 136b Abs. 5 BDG 1979:

Ist eine Antragstellerin oder ein Antragsteller nach § 136b Abs. 1 oder 2 oder nach § 9 Abs. 2 oder 3 des Bundesministeriengesetzes 1986 mit mehreren Funktionen betraut, kann fraglich sein, auf welche nach Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe spezifizierte Planstelle zu ernennen ist. Zur Klarstellung wird

festgelegt, dass die Ernennung auf eine Planstelle zu erfolgen hat, die der höchsten der innegehabten Funktionen entspricht.

Zur Erleichterung des Verfahrens wird weiters normiert, dass der Antrag auf Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis gleichzeitig auch als Antrag auf Definitivstellung gemäß § 11 Abs. 1 gilt, deren Eintritt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Bescheid festzustellen ist.

Zu § 151 Abs. 2 BDG 1979:

Für Beamtinnen, deren befristetes Dienstverhältnis während eines Beschäftigungsverbotes gemäß MSchG endete, bestand bisher kein Anspruch auf Wochengeld oder eine vergleichbare Leistung. Um diesen nicht gewollten Zustand zu bereinigen, wird die Beendigung des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes gehehmt.

Zu § 169 Abs. 1 Z 1, § 202 Abs. 4 und § 226 Abs. 1 BDG 1979, § 51 Abs. 3 Z 3 VBG, § 4 Abs. 3 LDG 1984 und § 4 Abs. 3 LLDG 1985:

Erforderliche Zitat Anpassungen auf Grund des Entfalls der Altershöchstgrenze als Ernennungserfordernis (§ 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979, § 4 Abs. 1 Z 4 LDG 1984 und § 4 Abs. 1 Z 4 LLDG 1985).

Zu § 213 Abs. 9 und § 226 Abs. 2 BDG 1979, § 49 LDG 1984 und § 49 LLDG 1985, § 23 Abs. 6 MSchG und § 10 Abs. 8 VKG:

Regelungen, wonach Lehrerinnen und Lehrer, die Leitungsfunktionen ausüben oder mit Schulaufsichtsfunktionen betraut sind, von der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ausgeschlossen sind, zwingen Eltern sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen. Realpolitisch werden dadurch vorwiegend Frauen davon abgehalten solche Funktionen anzustreben. Diese unzeitgemäßen und indirekt Frauen diskriminierenden Regelungen sollen daher entfallen.

Zu den §§ 247f, 247g und 233b BDG 1979:

Die §§ 247f und 247g werden systematisch umgereiht. Der neue § 233b enthält Übergangsbestimmungen zu den am 31. Dezember 2011 anhängigen Leistungsfeststellungs- und Disziplinarverfahren.

Zu den §§ 236b und 236d BDG 1979, §§ 166d und 166h RStDG, §§ 115d und 115f LDG, §§ 124d und 124g LLDG 1985 und §§ 18g und 18n BThPG:

Bereinigung von Redaktionsversehen und Zitatberichtigungen.

Zu § 288 BDG 1979:

Inkrafttretensbestimmung.

Zu § 283 Abs. 1, Anlage 1 Z 1.5.19, Anlage 1 Z 1.5.20, Anlage 1 Z 1.6.12, Anlage 1 Z 1.6.17, Anlage 1 Z 1.6.18, Anlage 1 Z 1.7.9, Anlage 1 Z 1.8.10 bis 1.8.12, Anlage 1 Z 1.8.18, Anlage 1 Z 1.8.19, Anlage 1 Z 1.9.8, Anlage 1 Z 1.10.5, Anlage 1 Z 1.10.8, Anlage 1 Z 1.10.9, Anlage 1 Z 1.11.3 bis 1.11.5, Anlage 1 Z 2.2, Anlage 1 Z 2.3.5, Anlage 1 Z 2.4.6, Anlage 1 Z 2.4.8, Anlage 1 Z 2.4.9, Anlage 1 Z 2.5.9, Anlage 1 Z 2.5.10, Anlage 1 Z 2.5.12, Anlage 1 Z 2.5.13, Anlage 1 Z 2.5.17 bis 2.5.19, Anlage 1 Z 2.6.9, Anlage 1 Z 2.6.10, Anlage 1 Z 2.6.11, Anlage 1 Z 2.6.15 bis 2.6.17, Anlage 1 Z 2.7.7 bis Z 2.7.9, Anlage 1 Z 2.7.15, Anlage 1 Z 2.7.16 bis 2.7.20, Anlage 1 Z 2.8.8, Anlage 1 Z 2.8.9, Anlage 1 Z 2.8.11 bis 2.8.16, Anlage 1 Z 2.9.4 bis 2.9.7, Anlage 1 Z 2.10.2, Anlage 1 Z 2.10.3, Anlage 1 Z 3.2, Anlage 1 Z 3.4.2, Anlage 1 Z 3.4.3, Anlage 1 Z 3.5.3 bis 3.5.7, Anlage 1 Z 3.6.5 bis 3.6.12, Anlage 1 Z 3.7.6 bis 3.7.9, Anlage 1 Z 3.7.12 bis 3.7.14, Anlage 1 Z 3.8.5, Anlage 1 Z 3.8.6, Anlage 1 Z 3.8.10, Anlage 1 Z 3.8.11 bis 3.8.15, Anlage 1 Z 3.9.2 bis 3.9.5, Anlage 1 Z 3.10.1 bis 3.10.4, Anlage 1 Z 3.11, Anlage 1 Z 4.2.2, Anlage 1 Z 4.2.3, Anlage 1 Z 4.3.5, Anlage 1 Z 4.3.6, Anlage 1 Z 4.4.2 bis 4.4.4, Z 5.2, Anlage 1 Z 5.3.3, Anlage 1 Z 5.4.3 bis 5.4.5, Anlage 1 Z 11.1, Anlage 1 Z 12.3, Anlage 1 Z 12.5 bis 12.11, Anlage 1 Z 13.2 bis 13.11, Anlage 1 Z 14.2 bis 14.9, Anlage 1 Z 15.2, Anlage 1 Z 15.3, Anlage 1 Z 15.4, Anlage 1 Z 24.1 und Anlage 1 Z 26.1 BDG 1979:

Organisatorische Änderungen im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport machen eine Anpassung des § 283 Abs. 1 und der Richtverwendungen erforderlich.

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

Organisatorische Änderungen im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sowie im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie machen eine Anpassung der taxativ aufgelisteten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.12a BDG 1979, Anlage 1 Z 1.16 BDG 1979, § 12a Abs. 4 und 5 GehG, § 40 Abs. 3 GehG, § 15 Abs. 4 und 5 VBG und § 77 Abs. 3 VBG:

Mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, wurde im § 54 Abs. 2 des Universitätsgesetzes 2002 mit Wirkung vom 1. Oktober 2012 die Möglichkeit, die am 31. Dezember 2003

in der Anlage 1 zum Universitäts-Studiengesetz (UniStG) genannten Diplomstudien auch weiterhin als Diplomstudien neu einrichten zu dürfen, gestrichen. Diese Maßnahme führt dazu, dass künftig, mit Ausnahme der Lehramtsstudien und Humanmedizinischen Studien sowie Zahnmedizinische Studien, sämtliche an österreichischen Universitäten neu einzurichtenden Studien nach der Bologna-Studienarchitektur geführt werden. Daher werden künftig nur mehr Bachelor- Masterstudien angeboten, wobei für jedes Bachelorstudium mindestens ein facheinschlägiges Masterstudium angeboten werden muss. Gemäß § 51 Abs. 2 Z 4 des Universitätsgesetzes 2002 sind Bachelorstudien ordentliche Studien, die der wissenschaftlichen und künstlerischen Berufsvorbildung und der Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten dienen, welche die Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Erkenntnisse und Methoden erfordern.

Die Inhalte der Curricula der Bachelorstudien sollen die Absolventinnen und Absolventen optimal auf das Berufsleben vorbereiten. Dies soll nach dem Willen des Gesetzgebers letztendlich zu einem schnelleren Zugang von Akademikern zum und zu einer Steigerung der Akzeptanz des Bachelor-Abschlusses durch den Arbeitsmarkt führen.

Im Beamten-Dienstrechtsgesetz des Bundes können Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien derzeit auf Grund des strengen Vorbildungsprinzips nicht adäquat eingestuft werden.

Der vorliegende Entwurf ermöglicht die künftige Einstufung in die Verwendungsgruppe A 1, wobei die entsprechenden Gehaltsansätze der Verwendungsgruppe A 2 mit einem Zuschlag von 65% auf den Unterschied zur Verwendungsgruppe A 1 folgen. Somit stehen künftig Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien alle Funktionen der Verwendungsgruppe A 1 offen. Ausgenommen sind nur jene Funktionen, wo die relevanten Studienrichtungen weiterhin nur als Diplomstudien angeboten werden dürfen, bzw. wo besondere Ernennungserfordernisse vorgesehen sind, die von Bachelorabsolventinnen und -absolventen nicht erworben werden können. Dies sind u.a. Lehramtsstudien, Humanmedizinische Studien sowie Zahnmedizinische Studien.

Bei der Maßnahme ist von Kostenneutralität auszugehen, da sich weder die Anzahl noch die Höhe der Bewertung von Planstellen der Verwendungsgruppe A 1 ändern. Für den Fall, dass A 1-wertige Arbeitsplätze mit jüngeren Beamtinnen und Beamten der Verwendungsgruppe A 1a besetzt werden, können sich nicht bezifferbare, geringfügige Einsparungen ergeben.

Zu Anlage 1 Z 8.16 Abs. 1 lit. b, Z 10.1 letzter Satz, Z 11.1 lit. a und b und Z 11.2 und 11. 3 BDG 1979 jeweils samt Überschriften:

Sowohl die Mindestgrößen als auch die Altersbeschränkungen stellen eine nicht mehr zeitgemäße Einschränkung dar. Vielmehr sollten die Ressorts durch geeignete Auswahlverfahren (z. B. für die zukünftigen Verwendungen entsprechende sportmotorische Tests) die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von Alter oder Körpergröße, ermitteln.

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

Anpassung an die Anhebung der Höchstdauer des Ausbildungsdienstes im Wehrgesetz mit BGBl. I Nr. 111/2010.

Zu § 4 GehG und § 16 VBG:

Die Kinderzulage wird in eine zwölfmal jährlich gebührende Leistung, die nicht nach Beschäftigungsausmaß aliquotiert wird, umgewandelt und erhöht. Dadurch ist größere soziale Treffsicherheit gegeben.

Zu § 12c Abs. 1 und Abs. 6 GehG:

Im Besoldungsrecht wird ein Ruhen der Bezüge während der Dauer einer Straftat wegen einer gerichtlich strafbaren Vorsatztat eingeführt. Da der durch die Haft zwangsläufig eintretende Entfall der Dienstleistung ausschließlich vom betroffenen Beamten bzw. von der betroffenen Beamtin selbst zu vertreten ist, ist ein Ruhen der Bezüge sachlich zweifellos zu rechtfertigen. Wird die Haft dagegen durch elektronisch überwachten Hausarrest vollzogen, tritt kein Ruhen ein, da der oder die Betroffene während ihrer Dauer weiterhin Dienst leistet. Der notwendige Lebensunterhalt der versorgungsberechtigten Angehörigen wird durch eine monatliche Geldleistung in Höhe des Ergänzungszulagen-Richtsatzes gewährleistet; diese Geldleistungen sind ohne Anwendung der Bemessungsregeln für die Ergänzungszulage auszuführen.

Zu § 21a Z 8 GehG:

Die veraltete Unterscheidung von ehelichen, unehelichen und legitimierten Kindern entfällt. Weiters wird die Bestimmung auf Pflegekinder ausgeweitet, um dem Ziel, ein engeres Verhältnis solcher Kinder zu den Pflegeeltern heranzubilden, nicht entgegen zu wirken.

Zu § 21g Abs. 4 GehG und § 2 Abs. 3 AZHG:

Entkoppelung der Auslandszulagen von Gehaltsrunde und von V/2, da es sich nicht um Entgelt, sondern um Aufwandsersatz handelt, dessen Erhöhung sich nur an der Inflation orientieren sollte.

Zu § 27 Abs. 2a GehG:

Klarstellung, dass Antragsbeamte gem. § 136b BDG 1979 keine Abfertigung gem. § 26 erhalten können sondern lediglich nach den Vorschriften des VBG zu entlohnen sind.

Zu § 28 Abs. 3 GehG:

Für Bachelorabsolventinnen und -absolventen werden eigene Beträge vorgesehen, die in Adäquatheit zur kürzeren Ausbildungsdauer stehen. Die Beträge errechnen sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Verwendungsgruppe A 1 und A 2, in dem der Verwendungsgruppe A 2 65% des Unterschiedsbetrages zugeschlagen werden.

Zu § 175 Abs. 67 Z 4 GehG:

Zitatbereinigungen und Klarstellungen.

Zum Inhaltsverzeichnis VBG:

Die Schaffung neuer Bestimmungen und die Änderung von Paragrafenüberschriften machen eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a und § 34 Abs. 4 Z 1 VBG:

Die Änderung des § 6c macht eine Anpassung der Verweise in § 3 Abs. 1 Z 1 lit. a und in § 34 Abs. 4 Z 1 erforderlich.

Zu § 6c VBG:

Im VBG fehlt bisher eine dem § 42 Abs. 2 und 3 BDG 1979 entsprechende Regelung, die die Verwendung von in bestimmten Nahebeziehungen stehenden Personen in einem Weisungs- oder Kontrollverhältnis oder bei der Verrechnung oder Geld- bzw. Materialgebarung beschränkt. Im Sinne einer Harmonisierung von dienstrechtlichen Bestimmungen für Vertragsbedienstete und Beamtinnen und Beamte in solchen Angelegenheiten, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt, werden für Vertragsbedienstete die diesbezüglichen Regelungen des BDG 1979 übernommen und auch auf das Verhältnis von Vertragsbediensteten zu Beamtinnen und Beamten, Lehrlingen und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ausgeweitet.

Zu § 7 Abs. 1 VBG:

Derzeit setzt die Bescheinigung des Grundes der Dienstverhinderung stets ein konkretes Verlangen der oder des Vorgesetzten voraus. Durch die Normierung einer Bescheinigungspflicht bei einer länger als drei Arbeitstage andauernden Dienstverhinderung auch ohne Verlangen der oder des Vorgesetzten wird einerseits der vielfach bereits bisher geübten Praxis Rechnung getragen und andererseits eine Harmonisierung mit den entsprechenden Bestimmungen des Beamtenrechts herbeigeführt.

Zu § 7 Abs. 2 VBG:

Im Sinne einer weiteren Harmonisierung zwischen Bestimmungen des Beamtenrechts und jenen des Vertragsbedienstetenrechts wird die Verpflichtung von wegen Krankheit vom Dienst abwesenden Vertragsbediensteten normiert, sich auf Anordnung der bzw. des Vorgesetzten einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Die bisherige Einschränkung auf eine *amtsärztliche* Untersuchung entfällt, eine solche ist aber weiterhin möglich.

Zu §§ 36a bis 36e VBG:

Das im Abschnitt Ia geregelte Verwaltungspraktikum wird einer Neuordnung unterzogen, die einerseits der Verwaltungsvereinfachung, andererseits der Vermeidung von Missbrauch des Instruments dienen soll. Das Verwaltungspraktikum als Ausbildungsverhältnis stellt weiterhin den Ausbildungscharakter in den Vordergrund. Anstelle einer einheitlichen Regelung wird nunmehr jedoch zwischen dem Ausbildungspraktikum, das dazu dienen soll eine bestimmte Vorbildung durch eine mehr als dreimonatige praktische Tätigkeit in der Verwaltung zu ergänzen und zu vertiefen, und dem so genannten Kurzpraktikum unterschieden. Letzteres soll die Möglichkeit bieten, in einem Zeitraum bis zu höchstens drei Monaten Verwendungen im Bundesdienst durch eine praktische Tätigkeit kennenzulernen.

Zu § 36a VBG:

Das Verwaltungspraktikum in Form des Ausbildungspraktikums soll eine Schnittstelle zwischen einer Vorbildung und einer späteren Berufsausübung darstellen und der Praktikantin oder dem Praktikanten gleichzeitig die Möglichkeit bieten, die Verwendungen und Einsatzmöglichkeiten im Bundesdienst

kennen zu lernen. Folgend dem Zweck der Ergänzung und Vertiefung einer Berufs- oder Schulbildung, steht das Ausbildungspraktikum nur Personen mit Matura bzw. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss zur Verfügung und soll diesen die Möglichkeit des Erwerbs einer zusätzlichen Qualifikation eröffnen.

Im Hinblick darauf wird das Ausbildungspraktikum für einen drei Monate übersteigenden Zeitraum eingegangen. Wie bisher umfasst das Ausbildungspraktikum eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit, nach Möglichkeit eine ergänzende kursmäßige Ausbildung sowie die praktische Erprobung auf dem Arbeitsplatz und endet nach einer Gesamtdauer von zwölf Monaten.

Der Katalog der Ausnahmen von den anzuwendenden Bestimmungen des Abschnittes I (nunmehr Abs. 4) wird um § 4 Abs. 4 ergänzt. Damit soll der Fall des Eingehens eines weiteren Ausbildungspraktikums – etwa in einem anderen Tätigkeitsbereich – berücksichtigt werden, wenn die zulässige Gesamtdauer zunächst nicht ausgeschöpft wurde. Darüber hinaus wird die Anwendung der Bestimmungen der §§ 20a und 20b betreffend das Sabbatical ausgeschlossen, dessen Voraussetzungen durch Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten nicht erfüllt werden können und das außerdem dem Zweck eines Ausbildungsverhältnisses widerspricht. Entsprechend den sonstigen Karenzurlaubsbestimmungen soll auch die Regelung des Frühkarenzurlaubes für Väter (§ 29o) nicht anwendbar sein.

Zu § 36b VBG:

Die bisherige Abhängigkeit der Höhe des Ausbildungsbeitrages von der Vorbildung wird aufgegeben und ein einheitlicher pauschaler Ausbildungsbeitrag für Ausbildungspraktikantinnen und Ausbildungspraktikanten in der Höhe von 1 300 € monatlich festgesetzt, womit eine Bestreitung der Lebenshaltungskosten über einen längeren Zeitraum ermöglicht werden soll.

Im Hinblick auf die Änderungen in der Reisegebührenvorschrift 1955 durch das Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, und auf § 25c Abs. 1 der Reisegebührenvorschrift 1955 in der Fassung der gegenständlichen Novelle entfällt in Abs. 5 die Bezugnahme auf die Gebührenstufe.

Mit der Einfügung eines neuen zweiten Satzes in Abs. 6 wird klargestellt, dass bei einer Dauer des Praktikums von weniger als zwölf Monaten der Freistellungsanspruch von 200 Stunden aliquotiert wird.

Darüber hinaus entsprechen die Rechte der Ausbildungspraktikantinnen und Ausbildungspraktikanten den bisherigen Bestimmungen.

Zu § 36c VBG:

Im Hinblick auf den Ausbildungszweck wird von der bisherigen Möglichkeit einer Probezeitauflösung abgesehen.

Zu § 36e VBG:

Außer dem Ausbildungspraktikum besteht die Möglichkeit, ein Verwaltungspraktikum in Form eines Kurzpraktikums abzuschließen. Es soll Gelegenheit bieten, etwa während der Ferienzeit im Bundesdienst praktisch tätig zu werden und so die Verwendungen kennen zu lernen und sich Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen. Es umfasst eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit sowie die praktische Erprobung auf einem Arbeitsplatz.

Um Missbrauch hintan zu halten, darf das Kurzpraktikum eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigen und kann nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres abgeschlossen werden.

Das Kurzpraktikum ist unabhängig von einer Vorbildung und steht damit allen offen. Der Ausbildungsbeitrag ist pauschal mit 900 € monatlich festgesetzt und liegt damit über dem bisherigen Ausbildungsbeitrag für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten im v4-, v3- und v2-Bereich.

Für die anzuwendenden Bestimmungen des Abschnittes I, die Rechte der Kurzpraktikantinnen und Kurzpraktikanten, die Beendigung des Kurzpraktikums sowie die soziale Absicherung gelten die Bestimmungen für Ausbildungspraktikantinnen und Ausbildungspraktikanten.

Zu § 36f VBG:

Die Abgrenzung zwischen einem zulässigerweise eingegangenen Volontariat oder unentgeltlichen Praktikum und einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, das eine Entgeltspflicht des Dienstgebers nach sich zieht, bereitet in der Praxis mitunter Probleme. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes ist eine Beurteilung stets nur für den jeweiligen Einzelfall möglich und setzt eine Gesamtbeurteilung des Sachverhalts anhand einer Fülle von Kriterien voraus (vgl. z.B. Erkenntnis des OGH vom 28. Jänner 2010, 8 ObA 5/10h). Häufig finden sich Mischformen, bei denen auch verschiedene Elemente persönlicher Abhängigkeit wie etwa Bindung an Dienstzeiten, Weisungsunterworfenheit oder

Eingliederung in den Arbeitsprozess auftreten können, sodass – ungeachtet der Bezeichnung – nicht mehr von einem bloßen Volontariat oder unentgeltlichen Praktikum ausgegangen werden darf.

Um eine Benachteiligung insbesondere von jungen Menschen zu verhindern, wird im öffentlichen Dienst des Bundes auf die Begründung unentgeltlicher Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse gänzlich verzichtet. Für die Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten steht vielmehr das Institut des Verwaltungspraktikums – in Form des Kurzpraktikums oder des Ausbildungspraktikums – zur Verfügung.

Zu § 37 Abs. 2 zweiter Satz VBG:

Der Verweis ist seit der Änderung des § 1 Abs. 3 Z 2 durch das Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011 obsolet und kann daher entfallen.

Zu § 44a Abs. 8 Z 2 VBG:

Redaktionelle Berichtigung. Der Punkt befindet sich am Ende des Schlussabsatzes nach dem Wort „jährlich.“

Zu § 84b VBG:

Durch diese Übergangsbestimmung wird festgelegt, dass auf Verwaltungspraktikumsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung bereits begonnen haben, die bisherigen Bestimmungen weiterhin anzuwenden sind.

Zu § 9 Abs. 2 und § 9c RStDG:

Ausbildungen und Praktika im Finanzwesen sollen den Richterinnen und Richtern einen Einblick in die Praxis verschaffen, um so Hintergründe und Zusammenhänge besser verstehen zu können.

Zu § 10 Abs. 3 RStDG:

Aufgrund vermehrter Anzahl an Wirtschaftsfällen ist eine Adaptierung der Spezialisierungsmöglichkeit während der Ausbildung zur Richterin oder zum Richter erforderlich.

Zu § 76d Abs. 5 RStDG:

Die Bestimmung entfällt aufgrund der Aufhebung des Karenzurlaubsgeldgesetzes (siehe die Erläuterungen zu Art. 19).

Zu § 66, § 104 Abs. 1, § 106 bis 108, § 112, § 114 Abs. 2, § 115 Abs. 2, § 120, § 121, § 122, § 150 und § 159 RStDG:

Im RStDG erfolgt eine Übernahme der Änderungen im Disziplinarrecht des BDG. Zudem erfüllte die Minderung der Bezüge nicht das Bestimmtheitsgebot, denn aufgrund unterschiedlicher Gehaltsverläufe wäre das Gesamtausmaß der Strafe im Vorhinein nicht genau feststellbar und die Versetzung in den Ruhestand als Disziplinarstrafe erfüllte nicht die Zwecke eines Disziplinarrechtes.

Eine Senatsgröße von drei Richterinnen und Richtern ist aus Gründen der Effizienz und Sparsamkeit ausreichend. Die Reduktion der Anzahl der Senatsmitglieder erfordert eine Anpassung der erforderlichen Mehrheiten.

Die Anpassung an den reduzierten Sanktionenkatalog im neuen Disziplinarrecht erfolgt auch für Beschuldigte im Ruhestand.

Zu §§ 207 bis 211 RStDG:

Auf die Richterinnen und Richter des Asylgerichtshofes sind bereits seit der Errichtung des Asylgerichtshofes mit ganz wenigen Abweichungen die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen des RStDG anzuwenden. Diese dienst- und besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen werden nun als 5. Teil in das RStDG eingefügt. Aus rechtssystematischen Erwägungen ist es zweckmäßig, die dienstrechtlichen Bestimmungen für Richterinnen und Richter im RStDG zu konzentrieren.

Zu § 8 Abs. 3 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 8 Abs. 3 BDG 1979.

Zu § 28 LDG 1984:

Anders als für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes nimmt § 28 LDG 1984 eine Verwendung von Angehörigen an der selben Schule im Verhältnis der Über- und Unterordnung aus regionalen und sozialen Gründen mit der Einschränkung, dass Interessen des Dienstes nicht gefährdet werden dürfen, in Kauf. Auf Grund der Ausweitung des § 42 Abs. 2 BDG 1979 auf alle Arten von Dienstverhältnissen von in bestimmten Nahebeziehungen stehenden Personen, unabhängig von ihrer rechtlichen Zuordnung, erscheint es auch geboten den Verwandtschaftsgrad bis zum dritten Grad anzugleichen.

Der bisherige § 28 Abs. 2 LDG 1984 wird in der aktuellen Fassung als überschießend nicht mehr vorgesehen. Die zu befürchtende Gefährdung der Interessen des Dienstes kann wohl nur durch Dienstpflichtverletzungen seitens der betroffenen ehemaligen Ehepartner entstehen und wäre auch als solche zu ahnden. Die Tatsache einer getrennten Ehe alleine und die damit verbundenen psychischen Belastungen rechtfertigen jedenfalls noch keine amtswegige Untersagung einer Verwendung und eine allfällige Versetzung.

Zu § 70 Abs. 1 und 2 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 92 Abs. 1 und 2 BDG 1979.

Zu § 76 Abs. 2 und 3 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 107 BDG 1979.

Zu § 80 Abs. 3 und 3a LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 112 Abs. 3 und 3a BDG 1979.

Zu § 80 Abs. 4 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 112 Abs. 4 BDG 1979.

Zu § 92 Abs. 2 und § 93 Abs. 1 und 5 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 123 Abs. 2 und § 124 Abs. 1 und 5 BDG 1979.

Zu § 93 Abs. 2 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 2 BDG 1979.

Zu § 93 Abs. 3 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 3 BDG 1979.

Zu § 93 Abs. 13 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 13 BDG 1979.

Zu § 97 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 128 BDG 1979.

Zu § 97a LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 128a BDG 1979.

Zu § 100 LDG 1984:

Siehe die Ausführungen zu § 131 BDG 1979.

Zu §§ 115d Abs. 5 und 115f Abs. 3 LDG 1984:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 8 Abs. 3 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 8 Abs. 3 BDG 1979.

Zu § 28 LLDG 1985:

Wie § 28 Abs. 1 LDG 1984 nimmt § 28 LLDG 1985 eine Verwendung von Angehörigen an derselben Schule im Verhältnis der Über- und Unterordnung aus regionalen und sozialen Gründen mit der Einschränkung, dass Interessen des Dienstes nicht gefährdet werden dürfen, in Kauf. Auf Grund der Ausweitung des § 42 Abs. 2 BDG 1979 auf alle Arten von Dienstverhältnissen von in bestimmten Nahebeziehungen stehenden Personen, unabhängig von ihrer rechtlichen Zuordnung, erscheint es auch geboten den Verwandtschaftsgrad bis zum dritten Grad anzugleichen.

Zu § 78 Abs. 1 und 2 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 92 Abs. 1 und 2 BDG 1979.

Zu § 84 Abs. 2 und 3 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 107 BDG 1979.

Zu § 88 Abs. 3 und 3a LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 112 Abs. 3 und 3a BDG 1979.

Zu § 88 Abs. 4 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 112 Abs. 4 BDG 1979.

Zu § 100 Abs. 2 und § 101 Abs. 1 und 5 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 123 Abs. 2 und § 124 Abs. 1 und 5 BDG 1979.

Zu § 101 Abs. 2 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 2 BDG 1979.

Zu § 101 Abs. 3 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 3 BDG 1979.

Zu § 101 Abs. 13 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 124 Abs. 13 BDG 1979.

Zu § 105 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 128 BDG 1979.

Zu § 105a LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 128a BDG 1979.

Zu § 108 LLDG 1985:

Siehe die Ausführungen zu § 131 BDG 1979.

Zu §§ 124d Abs. 5 und 124g Abs. 3 LLDG 1985:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 2 Abs. 6, § 24, § 25b Abs. 4, § 29, § 30 Abs. 1 und 3, § 32, § 34 Abs. 1 und 2, § 35b Abs. 1, § 35c, § 35d Abs. 3, § 35i Abs. 1, § 35j Abs. 1, § 42, § 72 Abs. 1 und 4 und § 74a RGV 1955:

Eine Vielzahl von Ansprüchen nach der RGV 1955 leitet sich vom bloßen Familienstand der Bediensteten und von ihrem etwaigen Anspruch auf Kinderzulage ab, ohne Rücksicht darauf, ob die betreffenden Angehörigen tatsächlich dem Beamtenhaushalt angehören und so zu höheren Mehrauslagen im Zuge auswärtiger Dienstverrichtungen führen. Dies betrifft im Wesentlichen Reisekostenvergütungen, Reisebeihilfen, Reisekostensätze, Nebenkosten (etwa für Passbilder, Visa u. dgl.), Übersiedlungs- und Trennungsgebühren sowie bei Auslandsbediensteten Kostensätze für Evakuierungs-, Versorgungs-, Kinderbesuchs- und Heimaturlaubsreisen. § 2 Abs. 6 umschreibt nun einheitlich für alle hier angesprochenen und entsprechend bereinigten Bestimmungen den Personenkreis der Haushaltsmitglieder, die aus sachlicher Sicht für reisegebührenrechtliche Ansprüche relevant sein sollen.

Zu § 11 Abs. 5, § 25a Abs. 2, § 28, § 35b Abs. 3, § 35d Abs. 1 und 2, § 36 Abs. 2 und § 46 RGV 1955:

Diese Bestimmungen betreffen redaktionelle Bereinigungen.

Zum Inhaltsverzeichnis und zu § 20c B-GIBG:

Die gegenständliche Bestimmung soll dazu führen, Aufschluss über die Reaktionen der Bediensteten im Falle der Verletzungen der Gleichbehandlungsgebote zu erhalten. Aus diesem Grund soll in periodischen Abständen von zwei Jahren die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler darüber in Kenntnis gesetzt werden, in wie vielen Fällen zu welchen Arten der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Bediensteten ihre Ansprüche geltend machen und ob Schadenersatz zuerkannt wurde. Zudem soll diese Information auch auf der Website des Bundeskanzleramtes veröffentlicht werden, um größtmögliche Transparenz hinsichtlich der durch Diskriminierung entstandenen Konsequenzen zu erreichen.

Zu § 6a Abs. 1 letzter Satz B-GIBG:

Um eine umfassende Vergleichbarkeit im Einkommensbericht herzustellen, ist hinsichtlich des Arbeitszeit- oder Beschäftigungsausmaßes eine Umrechnung notwendig: Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung und unterjährige Beschäftigung ist auf ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen.

Zu § 6a Abs. 3 und § 23a Abs. 10 B-GIBG:

Begriffsberichtigung.

Zu § 7 Abs. 5 B-GIBG:

Als Orientierung für die Bewerberinnen und Bewerber um Funktionen und Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst haben die Ausschreibungen nunmehr auch über das gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt Aufschluss zu geben. Es handelt sich dabei um jene Entlohnung, die die geltende besoldungsrechtliche Vorschrift für den konkreten Arbeitsplatz (Funktion) mindestens vorsieht. Darüber hinaus ist in der Stellenausschreibung bekannt zu geben, dass sich das angegebene Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt eventuell auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie sonstige mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Bezugs- bzw.

Entlohnungsbestandteile (Zulagen, Nebengebühren) erhöht. Die Ausschreibung hat auch den Hinweis zu enthalten, dass das Gehalt bzw. Entgelt während der Ausbildungsphase niedriger ist.

Zu § 9, § 23a Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2 lit. a, § 25 Abs. 2 und § 27 Abs. 4 B-GIBG:

Zitatberichtigungen.

Zu § 11 Abs. 2, § 11b Abs. 1 und § 11c B-GIBG:

Die aktuelle demographische Entwicklung zeigt, dass der Frauenanteil in der Gesellschaft bereits 51,3 Prozent (Statistik Austria) beträgt. Da eine moderne Verwaltung in einem demokratischen Rechtsstaat in ihrer Zusammensetzung möglichst die verschiedenen Aspekte der Gesellschaft, und daher auch ihre geschlechtsbezogene Zusammensetzung, widerspiegeln sollte, wird – in Umsetzung der Empfehlungen des Beirates zu den "Perspektiven des öffentlichen Dienstes" (siehe <http://www.bundeskanzleramt.at/DocView.axd?CobId=44129>) – die dem Frauenförderungsgebot zugrunde liegende Quote entsprechend von derzeit 45 auf 50 Prozent angehoben.

Zu § 40 B-GIBG:

Diese Änderung beinhaltet ergänzende Maßgaben für die Umsetzung durch die Länder.

Zu § 41 Abs. 1 B-GIBG:

Die im § 41 Abs. 1 angeführten Bestimmungen, die auf Angehörige von Universitäten nicht anzuwenden sind, werden um die Informationspflicht gemäß § 20c B-GBG erweitert.

Zu § 2 Abs. 2 lit. a PG:

Anpassung an die Neuformulierung der Ernennungsvoraussetzungen in § 4 Abs. 1 Z 1 BDG 1979.

Zu § 3 Abs. 2, § 10 Abs. 3, § 13a Abs. 3 und 4, § 14 Abs. 5, § 15 Abs. 4 Z 3 und 5, § 17 Abs. 1 und 7, § 24 Abs. 3, § 25, § 56 Abs. 3, § 71 Abs. 2 und § 77 Abs. 1 und 2 PG:

Technische Anpassungen an den neu eingeführten Kinderzuschuss (§ 4 GehG).

Zu § 4 Abs. 3 und § 59 Abs. 4 PG:

Die gesetzlich vorgeschriebene Mitteilungspflicht des Dienstgebers über die Pensionsbeitragsgrundlagen und die erworbenen Nebengebührenwerte kann auch auf elektronischem Weg erfüllt werden, etwa durch die Ermöglichung der Einsichtnahme der Bediensteten in ihre Personaldaten im Wege des ESS.

Zu § 11 lit. a PG, § 3 Abs. 1 BThPG und § 11 lit. a BB-PG:

Da das Ernennungserfordernis einer bestimmten Staatsbürgerschaft in Zukunft durch dasjenige des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt ersetzt wird, soll auch ein Wechsel der Staatsbürgerschaft künftig kein Grund mehr sein, einen bereits erworbenen Anspruch auf einen Ruhebezug zu verlieren.

Zu § 13a Abs. 2b PG:

Bei Beamtinnen und Beamten, die bereits Anspruch auf Korridor pension hätten, aber zumindest ein Jahr länger im Dienststand verbleiben, wird der zusätzliche (Pensionssicherungs-)Beitrag pro Jahr des längeren Verbleibens im Dienststand um ein Drittel reduziert.

Zu § 15 Abs. 4 Z 1 PG:

Anpassung an die Änderung im ASVG betreffend die Definition des Erwerbseinkommens von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern.

Zu § 17 Abs. 5 Z 1 PG und § 16 Abs. 11 lit. a BB-PG:

Anpassung eines nicht mehr aktuellen Zitats an die neue Rechtslage.

Zu den §§ 34 und § 52 Abs. 2 PG und § 31 BB-PG:

Ein Ruhen von Beamtenpensionen während einer Strafhaft ist im Beamtenpensionsrecht zum Unterschied vom ASVG nicht vorgesehen. Da der Versorgungsbedarf während einer Strafhaft entfällt, soll diese Lücke in Anlehnung an das ASVG geschlossen werden.

§ 34 PG sieht daher ein Ruhen der wiederkehrenden Leistungen nach dem PG während einer mehr als einmonatigen Strafhaft vor. Beim Hausarrest mit elektronischen Fußfesseln tritt kein Ruhen ein. Für die Dauer des Ruhens der Leistung haben die Angehörigen von Beamtinnen und Beamten des Ruhestandes Anspruch auf Geldleistungen in Höhe des Ergänzungszulagen-Richtsatzes, allerdings ohne Anwendung der Bemessungsregeln für die Ergänzungszulage. Das Ruhen gilt sowohl für Pensionen als auch für Unterhaltsbeiträge und Versorgungsgelder; § 52 Abs. 2 PG kann daher entfallen.

Zu § 59 Abs. 1 Z 10 PG:

Aufnahme der Vertretungsabteilung der ständigen Stellvertreterinnen und Stellvertreter nach § 12f Abs. 2 GehG in den Katalog der anspruchsbegründenden Nebengebühren.

Zu § 104 Abs. 1 PG:

Klarstellung, dass ein Nachkauf von erstatteten Zeiten für das Pensionskonto nur von Beamtinnen und Beamten des Dienststandes getätigt werden kann.

Zu § 105 Abs. 3 PG:

Auf Beamtinnen und Beamte, die ab 1. Jänner 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis ernannt worden sind, sind das ASVG und das APG anzuwenden. Einige Regelungen des ASVG und des APG wie etwa die diversen Ruhens- und Wegfallsbestimmungen stellen aber auf bestimmte (vorzeitige) Pensionierungsarten nach dem ASVG bzw. dem APG ab. Die Regelung stellt klar, welche (vorzeitige) Pensionierungsart nach den dienstrechtlichen Bestimmungen den entsprechenden Pensionsantrittsregelungen nach dem ASVG bzw. dem APG entspricht.

Zu § 1 Abs 1 Z 2 AZHG:

Dadurch wird gewährleistet, dass Soldaten, die Dienst in Einheiten mit hohem Bereitschaftsgrad versehen, eine Auslandszulage in Höhe von 50% des Sockelbetrages nur dann erhalten, wenn sie sich konkret in einer Vorbereitung zu einem Auslandseinsatz befinden.

Zu § 1 Abs. 6 Z 2 und § 12 Abs. 5 AZHG:

Durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2009 wurde eine neue Bestimmungen eingeführt, nach der Beträge der Vereinten Nationen, die als „mission subsistence allowance“ bis zu einer Höhe von 1 Werteinheit ausbezahlt werden, bei einer Refundierung außer Betracht bleiben. Im Gegenzug verringert sich gemäß § 12 Abs. 5 die Auslandszulage für Missionen der Vereinten Nationen, bei denen eine „mission subsistence allowance“ bezahlt wird, um 12,5% einer Werteinheit. Um im Vollzug aufgetretene Unklarheiten zu beseitigen, wird dieser Begriff nun durch „Taggeld und/oder Urlaubsgeld“ ersetzt.

Zu § 4 Z 3 AZHG:

Die Vergangenheit zeigte, dass die rein sprachliche Differenzierung zwischen dem personenbezogenen Gefahrenzuschlag und dem einsatzraumbezogenen Krisenzuschlag zu Unklarheiten führte. Mit der Änderung der Bezeichnung des Krisenzuschlages in den Einsatzzuschlag wird Klarheit geschaffen.

Zu § 7 AZHG:

Der vormalige Krisenzuschlag wird unter dem Titel Einsatzzuschlag einer detaillierteren Differenzierung unterzogen. Dies entspricht den derzeitigen und künftigen Einsatzszenarien des Österreichischen Bundesheeres. Nach dem Konzept Auslandseinsätze unterstützen österreichische Einheiten im Ausland insbesondere die von den Vereinten Nationen oder der EU geführten „klassischen“ Peacekeeping Einsätzen über die internationalen Maßnahmen bei der militärischen Bekämpfung von Bedrohungen durch internationalen Terrorismus bis zum Kampf der verbundenen Waffen im Rahmen des – seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon – gesamten Spektrums der Petersberg Aufgaben (bis zur Friedensdurchsetzung mit militärischen Mitteln).

Die Z 1 bis 4 beziehen sich auf Einsätze in Krisengebieten, in denen bewaffnete Konflikte stattfinden oder stattgefunden haben. Um einen friedensdurchsetzenden Einsatz in einem Krisengebiet mit anhaltenden bewaffneten Konflikten mit deutlichem Abstand abbilden zu können, wurde dieser aus der Z 1 herausgelöst und separat dargestellt. Als Spezialtatbestand wird unter Z 3 mit einem Einsatz in Krisengebieten mit wiederholt gegen das Leben von Personen gerichteten terroristischen Anschlägen ein neues Szenario formuliert. Hier kommt es darauf an, dass es sich grundsätzlich bereits um ein Krisengebiet handelt und die Lage durch terroristische Anschläge (vor allem auch gegen die eingesetzten Streitkräfte) eskaliert.

Bisher war die Zuordnung eines Einsatzes zur humanitären Hilfe, sofern diese nicht unter dem Credo eines Katastropheneinsatzes stand, nicht subsumierbar. Durch die neue Z 6 wird dem Abhilfe geschaffen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Einsätze zur Seuchenbekämpfung nicht immer eine einsatzraumspezifische, jedoch jedenfalls eine personenbezogene Gefahr aufwiesen. Um dem System dieser Unterscheidung auch formal Rechnung zu tragen, findet diese Gefährdungsquelle nunmehr in § 10 (Gefahrenzuschlag) ihren Niederschlag.

In Abs. 2 wurde für die Beurteilung von Lageentwicklungen in den Einsatzräumen durch die nationalen Verantwortungsträger ein Spielraum geschaffen, wonach alle in Abs. 1 bewerteten Szenarien entsprechend einer aktuellen Lagebildentwicklung (erhöhte Intensität, nicht nur vereinzelte Vorfälle) um eine Werteinheit angehoben werden können.

Zu § 8 AZHG:

Nach der geltenden Rechtslage gebührte ein Ersteinsatzzuschlag nur einer geschlossenen Einheit. Es stellte sich jedoch heraus, dass vermehrt auch Einzelpersonen, die zwar nicht im Rahmen eines österreichischen Einsatzes in ein Krisen- bzw. Katastrophengebiet fahren, sondern direkt von den Vereinten Nationen gesendet werden (z.B. UNDAC), aber stets vor den nationalen Kontingenten eintreffen und deren Einsatz organisatorisch und infrastrukturell vorbereiten, entsandt werden. Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzutreten, wird der Anspruch auf Ersteinsatzzuschlag auf Einzelpersonen erweitert. Da sich in der Vergangenheit zeigte, dass Einzelpersonen kürzer im Einsatzraum verbleiben als geschlossene Einheiten, wurde jedoch der Zeitraum der Gebührllichkeit für Einzelpersonen herabgesetzt.

Zu § 9 AZHG:

Die derzeitigen Regelungen des Funktionszuschlages sind aufgrund grundlegender Änderungen im Bereich der Struktur des Österreichischen Bundesheeres nur noch sehr schwer vollziehbar und erfahren eine Änderung in mehrfacher Hinsicht.

Abs. 1 trägt wie bisher der Verantwortlichkeit der Kommandantin oder des Kommandanten Rechnung. Die im Auslandseinsatz hervorgehobene persönliche und dienstliche Alleinverantwortung militärischer Vorgesetzter soll hier weiterhin abgebildet werden. Diese Zuschläge gelten auch für jene Elemente, die ihrer Bedeutung und ihrer Stellung in der österreichischen Heeresgliederung nach mit jenen im Zuschlagskatalog genannten Elementen vergleichbar sind (z.B. Batterie oder (Flieger-) Staffel als Kompanieäquivalent).

Weiters gibt es im Einsatz auch „hauptamtliche“ Stellvertreterinnen oder Stellvertreter, wie jene/jener der Kompaniekommandantin oder des Kompaniekommandanten, die/der aufgrund des erforderlichen „24 Stunden/7 Tage pro Woche Dienstes“ der Kompanien die Kompaniekommandantin oder den Kompaniekommandanten in der Führung der Einheit ablöst und entlastet. Dieser Ansatz wird bis zur Ebene Kompanie umgesetzt. Züge werden im Auslandseinsatz zur taktischen Auftragsbefüllung in zwei Halbzüge aufgeteilt. Die Kommandantin oder der Kommandant des Halbzeuges ist gleichzeitig stellvertretende Zugskommandantin oder stellvertretender Zugskommandant und übernimmt dabei selbständige Verantwortung für diese Auftragsbefüllung. Diese Vertretungsregelung wird im Abs. 7 umgesetzt.

Gemäß Abs. 2 erhält die oder der Vorgesetzte der entsandten Einheit (VdE) einen (addierbaren) Funktionszuschlag in der Höhe von 2 Werteinheiten, wenn diese/dieser die Funktion neben einer anderen Funktion ausübt und für diese ebenfalls ein Funktionszuschlag gebührt. Bisher machte es keinen Unterschied, ob der VdE einem bataillonsstarken Kontingent vorstand oder lediglich einer Gruppe.

Die Gruppe der „Fachexpertinnen oder Fachexperten“ wird im Abs. 3 Z 2 näher erläutert. Demnach sind jedenfalls Funktionen wie Ärztinnen oder Ärzte, Chemikerinnen oder Chemiker, Psychologinnen oder Psychologen, Rechtsberaterinnen oder Rechtsberater, Militärseelsorgerinnen oder Militärseelsorger oder Veterinärinnen oder Veterinäre zu subsumieren. Daneben sind jedenfalls jene Fachexpertinnen oder Fachexperten umfasst, die im inneren des ÖBH definierten „ExpertInnenpool“ aufgenommen wurden. Diesen Funktionen ist gemeinsam, dass zur Ausübung ein einschlägig abgeschlossenes Universitätsstudium notwendig ist. Die herausragende Position der Chefin oder des Chefs des Stabes im Kommando eines großen Verbandes erhält dabei aufgrund des hervorgehobenen Verantwortungsbereiches eine entsprechende finanzielle Abgeltung. Derzeit erhält ausschließlich der leitende Offizier des Sachbereiches Logistik (S 4) einen Funktionszuschlag. Dieser Ungleichbehandlung tritt Abs. 3 Z 3 entgegen, die nunmehr alle leitenden Offizierinnen und Offiziere eines Stabsbereiches zusammenfasst. Abs. 3 Z 4 fasst Fachoffizierinnen oder Fachoffiziere und Fachunteroffizierinnen oder Fachunteroffiziere zusammen. Um mit diesem neuen Funktionszuschlagssystem jene Offiziere und Unteroffiziere zu erfassen, deren Aufgabengebiet einen hervorgehobenen Verantwortungsbereich umfasst, wird diese Kategorie erst ab Ebene Brigade eingeführt (Befehlsbereich über mehrere internationale Bataillone). Offizierinnen oder Offiziere und Unteroffizierinnen oder Unteroffiziere sollen einen finanziellen Anreiz erhalten, um sich dem fordernden Dienst innerhalb eines multinationalen Stabes zu stellen. Ein weiterer Vorteil dieser Regelung liegt im vereinfachten und transparenten Verwaltungsvollzug.

Österreich hat sich bei der Ausbildung und dem Einsatz von Beobachteroffizieren international eine ausgezeichnete Reputation erworben. Funktionen wie Sektorkommandantin oder Sektorkommandant („Sector commander“) oder Kommandantin oder Kommandant eines Beobachterteams („Teamleader“) werden erst im Einsatzraum nach einem internationalen Hearing durch das „Force Command“ festgelegt, weil es hier aufgrund der selbstverantwortlichen Tätigkeit der eingesetzten Beobachter in einem höchst sensiblen Einsatzraum – in politischer wie auch militärischer (z.B. besonders hohe Minengefahr) Hinsicht – besonders darauf ankommt, die jeweils qualifiziertesten Kandidatinnen oder Kandidaten

herauszufiltern. Diese international hervorgehobenen Funktionen werden nunmehr auch mit einem Funktionszuschlag bedacht (Abs. 5).

Abs. 6 regelt den Fall, dass Personen als Vorgesetzte eines internationalen Verbandes im Ausland verwendet werden. Da es vorkommen kann, dass diese weder Vorgesetzte einer österreichischen Einheit noch eine direkte Kommandantenfunktion über österreichische Truppen haben, waren sie bisher nicht von den Funktionszuschlägen erfasst. Die entsprechende Regelung betreffend die Stellvertretung findet sich in Abs. 7.

Zu § 10 Z 4 und Z 5 AZHG:

Grundsätzlich werden unter dem Gefahrenzuschlag „höchstpersönliche“ Zuschläge subsumiert, um die besondere Lebensgefahr in die sich die Person befehlsgemäß begibt, abzugelten. Hier handelt es sich z.B. um Personen, die mit der Beseitigung von Minen beauftragt sind. Der konkrete Einsatz zur Seuchenbekämpfung wird sich zumeist im Rahmen eines Katastrophenhilfeinsatzes ergeben. Es sollen nur diejenigen den konkreten Seuchenbekämpfungszuschlag bekommen, die dafür ausgebildet sind, bzw. sich befehlsgemäß in diese Gefahr begeben.

Erfahrungen bei vergangenen und laufenden Auslandseinsätzen, wie z.B. im Tschad oder im Kosovo, haben gezeigt, dass Aufgaben der Spezialaufklärung mit einer besonderen und außergewöhnlichen Gefährdung für Leib und Leben einhergehen können, die über das mit dem Einsatzzuschlag abgegoltene Gefährdungspotential hinaus gehen. Angehörige der Spezialeinsatzkräfte können beispielsweise beauftragt werden, befehlsgemäß aktiv Gefahren, wie z.B. Geiselnbefreiungen, Zugriff auf potentielle Kriegsverbrecher oder Informationsbeschaffung im unmittelbaren Umfeld der organisierten Kriminalität aufzusuchen.

Der Gefahrenzuschlag gilt nicht, wenn diese besondere Gefährdung bereits durch eine spezifische pauschalierte Nebengebühr im Auslandseinsatz abgegolten wird.

Zu § 28 Abs. 1 Z 1 AZHG:

Nach dem derzeitigen Recht beginnt der (erstmalige) Anspruch auf die Bereitstellungsprämie mit dem der Annahme der schriftlichen Meldung nachfolgenden Tag. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit für den Bescheidadressaten ist es jedoch sinnvoll, das Datum, mit dem die freiwillige Meldung angenommen wird und somit die Auslandseinsatzbereitschaft beginnt, im Annahmebescheid anzuführen. Wenn man nun das Datum, mit dem die Annahme der freiwilligen Meldung erfolgt, in den Bescheid aufnimmt (z.B. 1. März 2010), hat der Bescheidadressat erst am nächsten Tag, also am 2. März 2010, Anspruch auf Bereitstellungsprämie. Die Alternative, als Annahmedatum im Bescheid den vorhergehenden Kalendertag anzuführen, würde beim Bescheidadressaten lediglich zu Verwirrung hinsichtlich des Tages des tatsächlichen Dienstantrittes führen. Aus diesem Grund wird der Anspruchsbeginn mit dem Tag der Annahme der schriftlichen Meldung festgelegt.

Zu § 34 AZHG:

Die Übergangsbestimmung legt den Vollzug der Änderungen fest. Demnach gilt das AZHG in seiner vor dem Inkrafttreten dieser Novelle geltenden Fassung für Personen, die sich im Auslandseinsatz befinden, bis zum Ende dieser Entsendung weiter. Bei einer Verlängerung einer bestehenden Entsendung gelten die neuen Bestimmungen ab dem Tag der Verlängerung.

Zu § 15 Abs. 5 Z 3 lit. b PVG:

Das PVG schränkt die Wählbarkeit zu Organen der Personalvertretung – ausgehend vom Grundsatz, dass nur wahlberechtigte Bedienstete wählbar sind – mehrfach ein. Im Fall des § 15 Abs. 5 Z 3 lit. b soll die Änderung des allgemeinen Ernennungserfordernisses gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 (siehe die Erläuterungen zu Art. 1, Z 1) nachvollzogen werden.

Zu § 37 Abs. 1 PVG:

Auch im Zusammenhang mit den Sonderbestimmungen für im Ausland verwendete Bedienstete erfolgt eine Anpassung an die Änderung des allgemeinen Ernennungserfordernisses gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 (siehe die Erläuterungen zu Art. 1, Z 1).

Zu Art. 19 (Aufhebung des Karenzurlaubsgeldgesetzes):

Da dem Karenzurlaubsgeldgesetz kein inhaltlicher Anwendungsbereich mehr zukommt, wird es aufgehoben.

Zu Art. 20 und 21 (Wiederinkraftsetzen bzw. Änderung der Verordnung des Bundeskanzlers vom 29. Februar 1980 betreffend die Prüfung und die Klausurarbeiten für den Aufstiegskurs an der Verwaltungsakademie:

Die Bestimmungen über den Aufstiegskurs sind mit 31. Oktober 2011 ausgelaufen. Im Zuge der künftigen Umstellung auf das Bologna-Modell im Bundesdienst sollen die Bestimmungen jedoch weiter für fortbildungswillige Bundesbeamte anwendbar bleiben, sofern sie sich bis zum 31. Dezember 2012 zum Aufstiegskurs anmelden. Die Zulassungs- und Prüfungsmodalitäten, die mit BGBl. I Nr. 147/2008 außer Kraft gesetzt wurden, werden neu erlassen und adaptiert.