

Vorblatt

Problem:

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

Ziel:

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

Inhalt:

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

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

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

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

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Unternehmen vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

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

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Zweidrittelmehrheit im Nationalrat im Hinblick auf eine in § 41a Abs. 6 BDG 1979 vorgesehene Verfassungsbestimmung und Zustimmung des Bundesrates mit Zweidrittelmehrheit gemäß Art. 44 Abs. 2 B-VG.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

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

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten einerseits und der Vertragsbediensteten andererseits besteht eine Reihe von nicht durch den unterschiedlichen Status erklärbaren Unterschieden, beispielsweise bei der Dauer des Urlaubsanspruchs, bei der Qualifizierung des Wegunfalls oder bei den Vorschriften betreffend das Personalverzeichnis. Solche unsachlichen Differenzierungen sollen beseitigt werden.

- Mit dem Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtsbereinigungsgesetz erlassen wird, BGBl. I Nr. 2/2008, wurde der einfache Gesetzgeber mit Wirkung vom 1. Jänner 2008 ermächtigt, bestimmte Kategorien weisungsfreier Organe zu schaffen (Art. 20 Abs. 2 B-VG). Die Möglichkeit der Schaffung weisungsfreier Organe war zuvor sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene dem Verfassungsgesetzgeber vorbehalten, sofern es sich nicht um Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag handelte. Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG bestimmt ergänzend, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, zumindest jedoch das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und – soweit es sich nicht um Organe gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG handelt – das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzurufen. Für den Bundesbereich wurden mit BGBl. I Nr. 2/2008 gleichzeitig auch die derzeit im Dienstrecht enthaltenen Verfassungsbestimmungen über die Weisungsfreistellung bestimmter Organe ihres Verfassungsrangs entkleidet. Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle sollen nunmehr innerhalb der vom Bundesverfassungsgesetzgeber vorgesehenen Frist (vgl. Art. 151 Abs. 38 letzter Satz B-VG) die erforderlichen Bestimmungen über das Aufsichtsrecht und das Abberufungsrecht der obersten Organe ergänzt werden. Ein Aufsichtsrecht ist dabei auch für jene Behörden vorzusehen, die als Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag eingerichtet wurden und daher schon bisher einfachgesetzlich weisungsfrei gestellt waren (vgl. nunmehr Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG). Hinsichtlich des Aufsichtsrechts wird für den Bereich des Dienst- und Personalvertretungsrechts davon ausgegangen, dass den verfassungsrechtlichen Vorgaben mit der Einräumung eines Informationsrechts in ausreichender Weise Genüge getan wird. Bei allen weisungsfreien Organen, die nicht unter Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG zu subsumieren sind, wird – neben den schon bisher bestehenden Gründen, aus denen die Funktion als weisungsfreies Organ ex lege endet – die Enthebung aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer groben oder dauernden Vernachlässigung von Pflichten, die im Zusammenhang mit der Funktion stehen, vorgesehen.

- Die Verpflichtung, in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden, die im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2007 zunächst befristet eingeführt wurde, wurde evaluiert und gilt nunmehr unbefristet.

- Um die bundesinterne Mobilität zu stärken, werden die internen Stellenangebote der Jobbörse des Bundes verbreitert sowie mehr Transparenz und Qualität im Rahmen der Aufnahmeverfahren vorgesehen.

Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen Mehraufwendungen für folgende Maßnahmen:

Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Mio. Euro			
	2010	2011	2012	2013
Ausdehnung der Zuständigkeit der Berufungskommission	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
Entfall der Eigenhandzustellung im Disziplinarverfahren in bestimmten Fällen	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
Pauschalierung § 39 RGV auch für PolizistInnen in Städten	+5,3	+5,3	+5,3	+5,3

Übernahme der kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder von Bediensteten im Ausland	+0,2	+0,2	+0,2	+0,2
Vereinheitlichung der privilegierten Entgeltfortzahlung nach Wegunfall	+0,05	+0,05	+0,05	+0,05
Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1	+0,14	+0,14	+0,14	+0,14
Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte	+0,85	+0,85	+0,85	+0,85
Verlängerung Kilometergeld § 77 Abs. 28 RGV	+0,88			
Summe in Mio. €	+7,35	+6,47	+6,47	+6,47

Ausdehnung der Zuständigkeit der Berufungskommission

Ein durchschnittliches Verfahren bei der Berufungskommission ist mit Kosten von 486 € an Nebengebühren anzusetzen. Es ist mit ca. 20-25 zusätzlichen Fällen zu rechnen. In Summe ist mit einer Aufwandserhöhung von 0,028 Mio. € für die Berufungskommission (inklusive Support) zu rechnen.

VwGH erledigt pro Jahr 7483 Fälle (1t parl. Tätigkeitsbericht) und hat 14,2 Mio. Personalaufwand (BVA 2009), dies ergibt eine Ersparnis von 0,047 Mio. € In Summe sind Minderausgaben von -0,02 Mio. € zu erwarten.

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

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

Ausdehnung der Ausschreibungspflicht auch auf befristete Ersatzkräfte

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

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

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

Pauschalierung § 39 RGV auch für PolizistInnen in Städten

Ausgehend von ca. 9.500 neu einbezogenen Bediensteten ist mit jährlichen Mehraufwendungen von 5,3 Mio. € zu rechnen.

Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte

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

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

Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979

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

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

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

II. Besonderer Teil

Zu Art. 1 Z 1 und 2, Art. 3 Z 2 und Art. 6 Z 1 (§ 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 4a Abs. 1 BDG 1979, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG und § 1 Abs. 2 AusG):

Sowohl § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 als auch § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG ermöglichen die Aufnahme von Personen in den Bundesdienst, die über die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländern), verfügen. Art. 26 Abs. 1 der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes legt fest, dass die Mitgliedstaaten unmittelbar nach der Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft Personen, denen die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt worden ist, die Aufnahme einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften, die für den betreffenden Beruf oder für die öffentliche Verwaltung allgemein gelten, zu gestatten haben. Entsprechendes gilt, wenngleich mit gewissen Einschränkungsmöglichkeiten, nach Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie für Personen, denen subsidiärer Schutzstatus zuerkannt worden ist. Aufgrund dieser Verpflichtung der Mitgliedstaaten war das innerstaatliche Dienstrecht schon bisher gemeinschaftsrechtskonform dahin gehend zu interpretieren, dass mit „auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration“ auch die gegenständliche Richtlinie gemeint ist, zumal sich diese auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV), insbesondere Art. 63 Abs. 1 Nr. 1 lit. c, Nr. 2 lit. a und Nr. 3 lit. a EGV, stützt. Der nunmehr explizite Hinweis auf die aus Art. 26 Abs. 1 und Abs. 3 der Richtlinie 2004/83/EG resultierende gemeinschaftsrechtliche Verpflichtung, Flüchtlingen und Personen, die einen subsidiären Schutzstatus genießen, eine Beschäftigung auch im Öffentlichen Dienst zu ermöglichen, dient der Klarstellung der Rechtslage. Diese ist insbesondere insofern erforderlich, als Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie gewisse Einschränkungsmöglichkeiten hinsichtlich des Zuganges ermöglichen würde, deren Verwirklichung sich vor allem aus Gründen einer raschen Arbeitsmarktintegration und bei entsprechendem Bedarf an einer konkreten Arbeitskraft als nicht zweckmäßig erweist. Im Übrigen wird damit ein Gleichklang mit § 1 Abs. 2 lit. a AuslBG erzielt, zumal auch diese Bestimmung Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte gleichermaßen vom Anwendungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausnimmt (vgl. auch RV 215 BlgNR 23. GP, S. 3).

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

Zu Art. 1 Z 3 (§ 9 BDG 1979):

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

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

Zu Art. 1 Z 4, 29, 30, 31, 34 und 35 (§ 9 Abs. 3, § 149 Abs. 6, § 152 Abs. 5, 6 und 7, § 247 Abs. 7 und § 256 Abs. 4 BDG 1979):

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

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

Durch eine Änderung des EUB-SVG erforderliche Zitanpassung.

Zu Art. 1 Z 6, 7, 14, 21 und 24, Art. 6 Z 8, 11 und 20, Art. 8 Z 3 und Art. 9 Z 11 und 14 (§ 29 Abs. 4, Abs. 6, Abs. 9, § 41d Abs. 3, § 88 Abs. 4 und § 102 Abs. 2 BDG 1979; § 7 Abs. 8, § 18 Abs. 6, § 29 Abs. 4 AusG; § 39 Abs. 7 PVG; § 24 Abs. 5, § 37 Abs. 1 B-GIBG):

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

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

Zu Art. 1 Z 6, 22 und 23, Art. 6 Z 8, 11 und 21, Art. 9 Z 12, Art. 10 Z 1 bis 3 und 5 (§ 29 Abs. 5, § 89 Abs. 5 und § 100 Abs. 5 BDG 1979; § 7 Abs. 7, § 18 Abs. 5, § 34 Abs. 4a AusG; § 24 Abs. 5a B-GIBG, § 10 Abs. 5 und 5a, § 79 und § 83 B-BSG):

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

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

Zu Art. 1 Z 8 (§ 32 Abs. 5 BDG 1979):

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

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

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

Zu Art. 1 Z 11 und 17 (§ 41a Abs. 4 Z 1 lit. a und § 48a Abs. 2 Z 2 lit. d BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 12 (§ 41a Abs. 6 BDG 1979):

Aus verfassungsrechtlichen Gründen war schon bisher die im Abs. 6 vorgenommene Schaffung eines Instanzenzuges mit Verfassungsbestimmung normiert, da damit auch ein Instanzenzug gegen Entscheidungen eines obersten Organes vorgesehen wurde. Aufgrund des derzeitigen Wortlautes dieser Bestimmung musste jedoch jegliche Zuständigkeitsänderung im Bereich dienst- und disziplinarrechtlicher Angelegenheiten ebenfalls durch Verfassungsbestimmung erfolgen. Um dem einfachen Dienstrechtsgesetzgeber in Hinkunft mehr Spielraum hinsichtlich Zuständigkeitsänderungen in dienst- und disziplinarrechtlichen Angelegenheiten einzuräumen, wird im neuen Abs. 6 hierfür eine allgemeine verfassungsrechtliche Ermächtigung geschaffen.

Der bisherige Inhalt des Abs. 6 wird in einen neuen Abs. 7 aufgenommen und um die Zuständigkeit hinsichtlich § 39 ergänzt.

Zu Art. 1 Z 13 (§ 41a Abs. 7 BDG 1979):

Mit dem vorliegenden Entwurf wird die Zuständigkeit der Berufungskommission auf die Angelegenheiten des § 39 BDG 1979 erweitert. Die Dienstbehörden und in der Folge der VwGH bzw. die Berufungskommission wurden in letzter Zeit vermehrt mit Anträgen konfrontiert, welche auf die bescheidmäßige Feststellung der Rechtswidrigkeit bzw. Unwirksamkeit weisungsförmig vorgenommener, von den Vorgesetzten als Dienstzuteilung bezeichneter Personalmaßnahmen abzielten. In diesem Zusammenhang vertreten der VwGH und die Berufungskommission übereinstimmend die Auffassung, dass die Frage, ob insoweit eine "Angelegenheit des § 38 BDG 1979" im Verständnis des § 41a Abs. 6 BDG 1979 vorliegt, nicht etwa davon abhängt, wie sich die Personalmaßnahme selbst „deklariert“, sondern von ihrem tatsächlichen rechtlichen Gehalt, nämlich ob dadurch ihrem normativen Gehalt entsprechend eine dauernde Zuweisung zu einer anderen Dienststelle erfolgt (vgl. VwGH 5.9.2008, 2007/12/0078 mwN, bzw. dem folgend BerK 6.11.2008, GZ 85/9-BK/08 u.a.). Diese Abgrenzung erweist sich jedoch mitunter als schwierig. Eine Erweiterung der Zuständigkeit der Berufungskommission auf Angelegenheiten des § 39 BDG 1979 würde die derzeit bestehenden, für alle Verfahrensbeteiligten problematischen Auswirkungen der erwähnten Abgrenzungsfrage auf die Zuständigkeit der Berufungskommission als Berufungsbehörde vermeiden und dadurch eine wesentliche Vereinfachung sowohl für die Verfahrensparteien als auch für alle involvierten Behörden mit sich bringen.

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

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

Zu Art. 1 Z 16 (§ 43a BDG 1979):

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

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

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

Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine

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

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

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

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

Zu Art. 1 Z 19 und 33 (§ 65 Abs. 1 Z 2 und § 242 Abs. 2 BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 20 und Art. 3 Z 13 (§ 69 BDG 1979 und § 27h VBG):

Der EuGH hat in einem jüngst ergangenen Urteil (EuGH 20.1.2009, verb. Rs C-350/06 und C-520/06, *Schultz-Hoff* gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und *Stringer u.a.* gegen Her Majesty's Revenue and Customs) klargestellt, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen zwar grundsätzlich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zulässig sind. Es sei aber gemeinschaftswidrig, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlösche, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre oder seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie oder er ihren oder seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (aaO, Rz 52). Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (vgl. OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Dieser Rechtsprechung soll nun dahingehend Rechnung getragen werden, dass die Möglichkeit der Verschiebung des Verfallszeitpunktes um ein Jahr aus dienstlichen Gründen auf die Fälle einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles und des Beschäftigungsverbotes ausgedehnt werden. Es ist anzunehmen, dass damit der Judikatur des EuGH vollständig entsprochen wird, zumal während der Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines Beschäftigungsverbotes ebenfalls Urlaubsansprüche entstehen, die von der oder dem Bediensteten nach Wiederantritt des Dienstes verbraucht werden können und bei einer mehr als einjährigen Abwesenheit vom Dienst die zuvor entstandenen und in weiterer Folge allenfalls verfallenen Urlaubsansprüche gleichsam ersetzen.

Zu Art. 1 Z 25 (§ 108 BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 26, 41, 46 und 47 (§ 109 Abs. 1 BDG 1979, Anlage 1 Z 2.7.11, Anlage 1 Z 45.1 und Anlage 1 Z 47.6):

Beseitigung von Redaktionsversehen.

Zu Art. 1 Z 27 und Art. 2 Z 8 (§ 140 Abs. 4a BDG 1979 und § 34 Abs. 8 GehG):

Durch die Umsetzung des Bologna-Modells in der österreichischen Studienarchitektur treten nunmehr vermehrt Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen in das Berufsleben ein. Im Sinne des Bologna-Prozesses soll künftig Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen der Berufseinstieg auf Verwendungen in der Grundlaufbahn und in der Funktionsgruppe A 1/1 bei entsprechender Abgeltung ermöglicht werden. Weiters wird ihnen ermöglicht, die ihrer Verwendung entsprechenden Amtstitel als Verwendungsbezeichnungen zu führen.

Zu Art. 1 Z 28 (§ 145e BDG 1979):

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

Die von den Beamtinnen und Beamten eingegangene Treuepflicht gegenüber dem Bund rechtfertigt es, zur Vermeidung dieser negativen Folgen zumindest diejenigen teilbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des Exekutivdienstes, die erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen ausüben, bei der Anordnung von Mehrdienstleistungen den vollbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichzustellen. Erreicht wird das dadurch, dass die Ausnahmeregelung des § 50c Abs. 3 BDG 1979 nicht mehr auf sie anzuwenden sein soll.

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

Zu Art. 1 Z 32 (§ 234 Abs. 3 BDG 1979):

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

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

Zu Art. 1 Z 37 und 38 (Anlage 1 Z 1.3.6 lit. a und f BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 39 und 40 (Anlage 1 Z 1.10.8 und Z 2.5.17 BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 42 (Anlage 1 Z 8.16 BDG 1979):

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

Zu Art. 1 Z 43 (Anlage 1 Z 9.1 BDG 1979):

Zitatanpassung.

Zu Art. 1 Z 45 (Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zu Art. 2 Z 2 und Art. 3 Z 9 (§ 12 Abs. 2 Z 9 GehG und § 26 Abs. 2 Z 9 VBG):

Mit der Dienstrechts-Novelle 2008, BGBl. I Nr. 147/2008 wurde in der Anlage 1 Z 23.1 Abs. 5 lit. a zum BDG 1979 eine Hochschulbildung gemäß Z 1.12 leg. cit. als Ernennungserfordernis vorgesehen. Demnach erfüllen künftig auch Absolventen von Master-Fachhochschul-Studiengängen dieses Ernennungserfordernis. Mit der vorliegenden Bestimmung soll nun sichergestellt werden, dass Studienzeiten, die für den Erwerb eines solchen Abschlusses zurückgelegt wurden, auch für die Berechnung des Vorrückungsstichtags berücksichtigt werden können. Die Bestimmung soll rückwirkend mit 1. Jänner 2009 in Kraft treten um eine einheitliche Behandlung aller bereits im Dienststand befindlicher, in Frage kommender Lehrerinnen und Lehrer bzw. Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer zu garantieren.

Zu Art. 2 Z 3, 4, 5 und Art. 3 Z 10, 11, 12 (§ 12 Abs. 2e, 7 und 8 GehG sowie zu § 26 Abs. 2e, 7 und 8 VBG):

Zitatreinigung und dadurch Sicherstellung, dass der Überstellungsabzug, das Verbot der Mehrfachberücksichtigung und die Legaldefinition des Sommer und Wintersemesters auch für Akademien und Fachhochschulen gelten.

Zu Art. 2 Z 6, 19 und 20 (§ 16a Abs. 5, § 101a Abs. 1 und § 113h Abs. 1a GehG):

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

Zu Art. 2 Z 7 (§ 21d Z 1 GehG):

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

Zu Art. 2 Z 8, 13, 16 und Art. 3 Z 16 (§ 30 Abs. 4a und 4b, § 74 Abs. 4a und 4b, § 91 Abs. 4a und 4b GehG sowie § 73 Abs. 3a und 3b VBG):

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

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

Zu Art. 2 Z 10 und 11 (§ 37 Abs. 10 Z 2 und § 38 Abs. 9 GehG):

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

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

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

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

Arbeitsplatz verwendet wird, für den sie oder er nicht Stellvertreterin oder Stellvertreter ist, kommt eine Anwendung der §§ 37 und 38 bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen in Betracht.

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

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

Wie bereits ausgeführt, werden stellvertretende Funktionen in der ständigen Praxis im Rahmen des analytischen Bewertungsverfahrens berücksichtigt und führen regelmäßig auch zu einer höheren Einstufung. Der unveränderte Fortbestand der sich aus dem oben zitierten Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes ergebenden Rechtsauslegung würde für die Normunterworfenen erheblich nachteilige Auswirkungen nach sich ziehen, da Abwesenheitsvertretungen, die den Regelfall in der hierarchisch strukturierten Organisation der Verwaltung darstellen, entgegen der derzeitigen Verwaltungspraxis bei der Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes hinkünftig außer Betracht zu bleiben hätten. Dieser Nachteil würde insgesamt gesehen ungleich mehr ins Gewicht fallen als der Vorteil, der nach Auslegung des Verwaltungsgerichtshofes Abwesenheitsstellvertreterinnen und Abwesenheitsstellvertreter durch eine allenfalls gebührende Funktionsabteilung oder Verwendungsabteilung erwachsen kann. Der Vorteil durch eine Anwendbarkeit der §§ 37 und 38 auf Abwesenheitsstellvertreterinnen und Abwesenheitsstellvertreter wäre insoweit relativ gering, als ein Anspruch eine mindestens 29 aufeinanderfolgende Kalendertage dauernde Abwesenheit der Leiterin oder des Leiters voraussetzt und viele Vertreterinnen und Vertreter somit nie in den Genuss einer Abteilung für ihre Funktion kommen würden.

Zu Art. 2 Z 12 (§ 59a Abs. 1 Z 3 GehG):

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

Zu Art. 2 Z 14 und 15 (§ 78 Abs. 9 Z 2 und § 79 Abs. 9 GehG):

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

Zu Art. 2 Z 17 und 18 (§ 95 Abs. 11 Z 2 und § 96 Abs. 9 GehG):

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

Zu Art. 3 Z 3 (§ 4b VBG):

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

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

Zu Art. 3 Z 4 (§ 5 Abs. 1 VBG):

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

Zu Art. 3 Z 5 (§ 22 Abs. 1 VBG):

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

2007, BGBl. I Nr. 96, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2008 erfolgten Änderungen eine Zitat Anpassung notwendig.

Zu Art. 3 Z 6 (§ 24 Abs. 6 VBG):

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

Zu Art. 3 Z 7 (§ 24 Abs. 8 VBG):

Zitatanpassung.

Zu Art. 3 Z 14 und 15 (§ 39 Abs. 3 und der Entfall des § 42g Abs. 1a VBG):

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

Zu Art. 3 Z 17 und 19 (§ 78a Abs. 3 und § 87 Abs. 2 VBG):

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

Zu Art. 3 Z 18 (§ 78a Abs. 5 VBG):

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

Zu Art. 3 Z 21 (Anlage zu § 26 VBG):

Zitatberichtigung.

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

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

Zu Art. 4 Z 3 und 7 (§ 72 und § 207 Abs. XX RStDG):

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

Zu Art. 4 Z 4 (§ 73 RStDG):

Auf die Erläuterungen zu § 69 BDG 1979 wird verwiesen.

Zu Art. 4 Z 5 und 6 (§ 75c Abs. 3 und 4 RStDG):

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

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

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fallen Einrichtungs- und andere bewegliche Gegenstände nur dann unter den Begriff „Übersiedlungsgut“, wenn sie schon vor der Übersiedlung in Gebrauch gestanden haben. Auch der Transport größerer Mengen an verbrauchbaren Gütern (z. B. von Lebensmitteln) im Zuge von Übersiedlungen ist ausgeschlossen. Mit der Ergänzung des § 35d Abs. 1 um die Z 1 bis 3 soll nun in zeitgerechter und praxisnäherer Weise auf die Besonderheiten bei Auslandsversetzungen, insbesondere im Lichte der Mobilität im Auswärtigen Dienst, näher eingegangen werden.

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

Schon bisher ist für die Bediensteten der ehemaligen Bundesgendarmerie eine pauschale Abgeltung für Reisebewegungen vorgesehen. Da auch im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches der Stadtpolizeikommanden und den diesen nachgeordneten Polizeiinspektionen (insbesondere Ballungszentren) vergleichbare Außendienstleistungen stattfinden, werden nun für genau diesen Personenkreis derartige Reisebewegungen pauschal abgegolten. Angehörige der Landespolizeikommanden und der Landesämter für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung, die zumindest die Hälfte der Plandienstzeit im mit dem Exekutivdienst im Zusammenhang stehenden Außendienst verbringen, sollen nunmehr auch eine Pauschalvergütung beziehen, wenn sie ausschließlich innerhalb ihres Dienstortes tätig werden. Sind sie außerhalb tätig erhalten sie weiterhin Reisegebühren nach dem I. Hauptstück wie bisher.

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

Da derartige Dienste in den oben angeführten Bereichen nur von einem eingeschränkten Kreis von Bediensteten – Ressortangehörige des Bundesministeriums für Inneres – durchgeführt werden, sind die dadurch entstehenden finanziellen Mehrkosten vom Bundesministerium für Inneres innerhalb des bestehenden Budgets zu bedecken.

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

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

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

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

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

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

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

Dementsprechend ergibt sich folgende Meinung:

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

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

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

Zu Art. 6 Z 7 und 19 (§ 5 Abs. 8 und § 27 AusG):

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

Da Bewerbungen mittlerweile zumeist per E-Mail eingebracht werden oder die Bewerberinnen und Bewerber ein Online-Formular auszufüllen haben, kommt der im Postweg übermittelten Bewerbung eine untergeordnete Bedeutung zu. Da bei Bewerbungen, die per E-Mail übermittelt werden (zwangsläufig) auf das Einlangensdatum abzustellen ist, sprechen Sachlichkeitserwägungen dafür, ebenso bei Bewerbungen, die durch einen Zustelldienst im Sinne des § 2 Z 7 Zustellgesetzes übermittelt werden, auf das Einlangen bei der in der Ausschreibung angeführten Stelle abzustellen. Der Postlauf ist in diese Frist

daher einzurechnen, das Datum des Poststempels gilt nicht mehr als Tag der Bewerbung. Im Gegenzug wird in § 27 Abs. 1 erstmals eine Mindestfrist für die Übermittlung der Bewerbung vorgesehen.

§ 27 Abs. 2 stellt weiters klar, dass auch Online-Bewerbung als ausschließliche Bewerbungsmöglichkeit vorgesehen werden kann. In diesem Zusammenhang ist es der in der Ausschreibung genannten Stelle unbenommen auch den Einsatz der Bürgerkarte iS § 2 Z 10 E-Government-Gesetz im Rahmen der Bewerbung vorzusehen.

Zu Art. 6 Z 10 (§ 12 Abs. 5 AusG):

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

Zu Art. 6 Z 12 bis 15 (§ 20 Abs. 1 und 1a, § 23 Abs. 1, 2 und 3 AusG):

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

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

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

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

Im neu eingefügten Abs. 1a ist vorgesehen, dass auch die beabsichtigte Ersatzkraftaufnahme im Sinne einer Verbreiterung des bundesinternen Stellenangebotes und der besseren Nutzung der Personalreserven des Bundes bekannt zu machen ist.

Zu Art. 6 Z 16 bis 18, 23, 25, 27 bis 29, 31 und 32 (§ 24 Z 1, § 25 Z 5, § 26 Abs. 2, § 64 Z 4, § 72, § 74, § 79 Abs. 3, § 83 Abs. 2, § 83 Abs. 3 Z 3 sowie § 83 Abs. 6 AusG):

Durch die Novelle soll mehr Transparenz bei der Aufnahme von Ersatzkräften gemäß Punkt 5 des Allgemeinen Teils des Personalplans (insb. Karenzersatzkräften) sowie bei der Übernahme von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und ausgebildeten Lehrlingen, die sich im sich im Zeitraum der Weiterverwendung gemäß § 13 Berufsausbildungsgesetz befinden, in ein Dienstverhältnisse erzielt sowie ein bestimmter Qualitätsstandard des Aufnahmeprozesses sichergestellt werden. Gleichzeitig soll weiterhin die erforderliche Flexibilität bei der Einstellung gegeben sein.

Im Rahmen des Eignungsscreenings soll im Unterschied zum komplexen und aufwändigen Verfahren der Eignungsprüfung gemäß Abschnitt VII eine Erstüberprüfung der grundlegenden Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen. Bewerberinnen und Bewerber, die eine festgelegte Mindestpunktzahl überschritten haben, sind nach Durchführung des Screenings rekrutierbar. Entsprechende Richtlinien mit empfehlendem Charakter für die Durchführung von Eignungsscreenings sind vom Bundeskanzleramt zu erlassen.

Aus Gründen der Transparenz wird auch im Rahmen des Überprüfungsverfahrens für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3 in § 79 Abs. 3 ein Eignungsscreening vorgesehen, dessen Ergebnis in den Bericht aufzunehmen ist.

Aufgrund dieser Änderungen entfallen die §§ 24 Z 1, 64 Z 4, 83 Abs. 3 Z 3 sowie 83 Abs. 6, §§ 25 Z 5, 26 Abs. 2 und 83 Abs. 2 werden entsprechend angepasst. Die Hinweise auf die Lehrlinge werden gestrichen, da die seinerzeitige Verpflichtung, Lehrverhältnisse mit entsprechenden Planstellen zu bedecken, entfallen ist.

Zu Art. 6 Z 33 (§ 90 Abs. 2 AusG):

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

Zu Art. 6 Z 34 (§ 90 Abs. 7 AusG):

Die Übergangsregelung stellt klar, dass auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten sowie auf Lehrlinge, mit welchen ein Ausbildungsverhältnis bis zum 31. Dezember 2009 begründet wurde, das geänderte Aufnahmeregime des § 72 (Bekanntmachung der Jobbörse des Bundes, Eignungsscreening) nicht verpflichtend anzuwenden ist. Weiters ist auf Ersatzkräfte, die bis zum 31. Dezember 2009 aufgenommen wurden, das geänderte Aufnahmeregime der §§ 24, 26 Abs. 2 und 74 (Ausschreibung, Eignungsscreening) nicht verpflichtend anzuwenden. Entsprechendes gilt für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3.

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

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

Zu Art. 7 Z 2 bis 4 (§ 4 Abs. 1, 2 und 2a PG 1965):

Für die Ermittlung der Ruhegenussberechnungsgrundlage ist es erforderlich den Durchschnitt einer bestimmten Anzahl der höchsten monatlichen Beitragsgrundlagen aus der Bundesbeamtendienstzeit zu ermitteln. Im Jahr 2010 sind das die höchsten 96 Beitragsgrundlagen. Diese Anzahl steigt zu Beginn jeden Kalenderjahres, bis 2028 die 480 höchsten Beitragsgrundlagen „durchzurechnen“ sind. Da aber nunmehr bereits im Jahr 2009 Pensionierungsfälle aufgetreten sind, bei denen nicht einmal 84 Monate Beamtendienstzeit vorliegen, und dadurch das Durchrechnungsergebnis der vorliegenden Monate stark verzerrt wird, ist es künftig erforderlich, die durchzurechnenden Monate um Zeiten als Vertragsbedienstete(r) bei einer inländischen Gebietskörperschaft, die nach Leistung eines Überweisungsbetrages als Ruhegenussvordienstzeit angerechnet wurden, sowie um Zeiten, die bei einer anderen Gebietskörperschaft erworben wurden, zu erweitern.

Zu Art. 7 Z 5 und 10 (§ 4 Abs. 3 und § 59 Abs. 4 PG 1965):

Die Vorschriften über die Information der Beamtinnen und Beamten über die Pensionsbeitragsgrundlagen bzw. über die gesammelten Nebengebührenwerte sollen an den modernen Standard der elektronischen Zurverfügungstellung dieser Informationen angepasst werden.

Zu Art. 7 Z 6 (§ 5 Abs. 2 PG 1965):

Da es ab dem Jahr 2017 keine Ruhestandsversetzungen durch Erklärung der Beamtin oder des Beamten mehr gibt, ist es erforderlich, die Abschlagsberechnung ab diesem Jahr auf Ruhestandsübertritte umzustellen.

Zu Art. 7 Z 8 und Art. 13 Z 3 (§ 26 Abs. 2 und 6 PG 1965 und § 24 Abs. 2 und 6 BB-PG):

Das für die Bemessung der Ergänzungszulage maßgebliche monatliche Gesamteinkommen besteht u. a. aus den in § 17 Abs. 5 und 6 definierten Einkünften. Die in § 17 Abs. 5 enthaltene und nur für den Waisenversorgungsgenuss gedachte Regelung, wonach bestimmte Einkünfte, die ein Kind bezieht, für den Waisenversorgungsgenuss unschädlich sind, soll sich nicht ihrer Zweckbestimmung entsprechend auf die Bemessung der Ergänzungszulage erstrecken.

Zu Art. 7 Z 9 und Art. 13 Z 4 (§ 26 Abs. 4 PG 1965 und § 24 Abs. 4 BB-PG):

Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind unter anderem auch Zinserträge zu berücksichtigen. Bei der Feststellung dieser Einkünfte sind einerseits die Pensionsbehörden auf die Angaben der jeweiligen versicherten Person angewiesen, andererseits führt die Anrechnung oft nur geringer Kapitalerträge zu sozialen Härten. Dessen ungeachtet hat sich in der Vergangenheit die auch durch die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (vgl. OGH 10 Ob S 265/97) untermauerte Rechtsauffassung durchgesetzt, dass auch geringfügige Erträge bei der Feststellung der Ausgleichszulage im ASVG zu berücksichtigen sind.

In vielen Fällen übersteigt der mit der Erhebung und Feststellung der Zinserträge verbundene Verwaltungsaufwand die angestrebte Ersparnis. Im Sinne verwaltungsökonomischer Effizienz und zur Vermeidung sozialer Härten sollen – wie im ASVG - Kapitalerträge in Hinkunft bei der Ermittlung des Nettoeinkommens außer Betracht bleiben, wenn sie nach Abzug der Kapitalertragsteuer den Grenzwert von 50 € nicht übersteigen. Wird dieser Wert überstiegen, so sind die Zinserträge in ihrem vollen Umfang zu berücksichtigen.

Zu Art. 7 Z 11 bis 13 (§ 93 Abs. 5, 6 und 13 PG 1965):

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

Zu Art. 7 Z 14, Art. 12 Z 3 und Art. 13 Z 6 (§ 100 Abs. 3 und 4 PG 1965, § 20 Abs. 3 BThPG und § 67 Abs. 3 BB-PG):

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

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

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

Zu Art. 8 Z 1 (§ 4 Abs. 4 PVG):

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

Zu Art. 8 Z 2 (§ 9 Abs. 3 PVG):

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

Zu Art. 9 Z 1 (§ 4a Abs. 2 B-GIBG):

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

Zu Art. 9 Z 2 (§ 10 Abs. 1 B-GIBG):

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Bestimmung betreffend die Teilnahme der oder des Vorsitzenden des Arbeitskreises an den Verhandlungen (Sitzungen) der Kommissionen, Gremien usw., welche in Personalangelegenheiten entscheiden, unterschiedlich ausgelegt wird. Die neue Formulierung dient der Klarstellung, dass die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises an allen Sitzungen und Verhandlungen teilnehmen darf – einschließlich solcher in denen die Beschlussfassung erfolgt. Dies gilt auch für Disziplinarkommissionen. Zudem wird mit der dezidierten Anführung, der gerichtlichen Personalsenate sowie der Personalkommissionen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Interpretationslage betreffend das Verhältnis von § 10 Abs. 1 B-GIBG und § 32b RStDG insofern klargestellt als nun zweifelsfrei der weitergehende Schutz des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes gilt.

Zu Art. 9 Z 3 (§ 10 Abs. 2 B-GIBG):

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

Zu Art. 9 Z 4 (§ 11 Abs. 2, § 11b Abs. 1 und § 11c B-GIBG):

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

Zu Art. 9 Z 5 (§ 11a Abs. 2 erster Satz B-GIBG):

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

Zu Art. 9 Z 6 und 7 (§ 18c Abs. 1 und § 20 Abs. 4 B-GIBG):

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

Zu Art. 9 Z 7 und 10 (§ 20 und § 23a Abs. 5 B-GIBG):

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

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

Zu Art. 9 Z 8 (§ 20a B-GIBG):

Zitatberichtigung.

Zu Art. 9 Z 9 und 13 bis 15 (§ 21, § 27, § 37 und § 38 B-GIBG):

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

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

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

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

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

Zu Art. 10 Z 6 bis 10 (§ 90 Abs. 1 und 2, § 91 Abs. 4, § 92 und § 108 Abs. 2 B-BSG):

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

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

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

Zu Art. 12 Z 2 (§ 18g Abs. 1 BThPG):

Zitatberichtigung.

Zu Art. 14 (§ 72 Abs. 3 LDG 1984):

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

Zu Art. 15 (§ 2 Abs. 6 und 7 LVLG 1966):

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