



**Bundesministerium  
für Landesverteidigung und Sport**  
Abteilung Fremdlegislative und  
Internationales Recht

Sachbearbeiterin:  
Mag. Barbara FREISTÄTTER, MBA  
Tel: 050201 10 21640  
Mobil: 0664/622 1103  
E-Mail: [fleg@bmlvs.gv.at](mailto:fleg@bmlvs.gv.at)

GZ S91043/11-FLeg/2011

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das BDG 1979 u.a. geändert werden - Dienstrechts-  
Novelle 2011

Stellungnahme

An das  
Präsidium des Nationalrates

[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Dr. Karl-Renner Ring 1  
1014 Wien

Nachstehend wird die dem Bundeskanzleramt übermittelte Stellungnahme des  
Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport zum **Entwurf eines  
Bundesgesetzes, mit dem das BDG 1979 u.a. geändert werden (Dienstrechts-  
Novelle 2011)** zur Kenntnis gebracht.

08.11.2011  
Für den Bundesminister:  
FENDER



**Bundesministerium  
für Landesverteidigung und Sport**  
Abteilung Fremdlegislative und  
Internationales Recht

Sachbearbeiterin:  
Mag. Barbara FREISTÄTTER, MBA  
Tel: 050201 10 21640  
Mobil: 0664/622 1103  
E-Mail: fleg@bmlvs.gv.at

GZ S91043/11-FLeg/2011

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das BDG 1979 u.a. geändert werden - Dienstrechts-  
Novelle 2011

Stellungnahme

An das  
BKA/Sektion III  
z.Hd. Abteilung III/1

iii1@bka.gv.at  
peter.alberer@bka.gv.at  
gerhard.weinreich@bka.gv.at

Hohenstauffengasse 3  
1010 Wien

Zu dem mit do. GZ BKA-920.196/0003-III/1/2011 übermittelten **Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das BDG 1979, das GehG u.a. geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2011)** nimmt das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport Stellung wie folgt:

**I Zu Artikel 1 des Entwurfes betreffend das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979):**

a) Zu § 4 Abs. 1 Z 4:

Im vorliegenden Entwurf soll die Altersobergrenze von 40 Jahren als allgemeines Ernennungserfordernis entfallen. Bei der Begründung des Dienstverhältnisses für den allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Streichung dieser Höchstaltersgrenze

(§ 136a Abs. 1 Z 2) jedoch nicht vorgesehen. Dies würde aus ho. Sicht eine Ungleichbehandlung zwischen der Ernennung von Beamtinnen und Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst zu jenen in andere Verwendungsgruppen bedeuten. Es wird vorgeschlagen, die **Höchstaltersgrenze von 40 Jahren auch in der Bestimmung des § 136a Abs. 1 Z 1 BDG 1979 zu streichen.**

b) Zu § 42 Abs. 2 iVm § 6c Abs. 2 VBG:

Anders als im VBG wird bei Verwendungsbeschränkungen die eingetragene Partnerschaft im BDG 1979 nicht berücksichtigt. Zur Vermeidung gleichheitswidriger Differenzierungen wäre aus ho. Sicht die **eingetragene Partnerschaft auch in § 42 Abs. 2 aufzunehmen.**

c) Zu § 42 Abs. 4:

Der Entwurf sieht vor, dass die Genehmigung von Ausnahmen von Verwendungsbeschränkungen für Bedienstete auf der Webseite der Zentralstelle zu veröffentlichen ist, wobei jedenfalls die Namen und Funktionen, die Art des Naheverhältnisses sowie die Gründe einer befürchteten Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen darzulegen ist.

Aus der Sicht des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport würde diese Veröffentlichung zu einem **Spannungsverhältnis zu datenschutzrechtlich geschützten Interessen von Bediensteten führen.** Sollte dennoch an der Bestimmung festgehalten werden, wäre jedenfalls klarzustellen, wie mit Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen, die vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Bestimmung genehmigt wurden, vorzugehen ist.

d) Zu § 59 Abs. 3:

Wie auch in den Erläuterungen ausgeführt, können Ehrengeschenke, die u.a. von Staaten übergeben werden, aufgrund international anerkannter sozialer Konventionen nicht abgelehnt werden. Der reine Verkehrswert dieser Geschenke ist dabei in der Regel äußerst gering, da diese mit dem Namen des „Geschenkgebers“ und einer Widmung versehen sind, weshalb eine generelle Verpflichtung zur Verwertung überschießend scheint. Darüber hinaus müssen auch die verschiedenen internationalen Traditionen und Gepflogenheiten miteinbezogen werden. In vielen Staaten würde eine solche verpflichtende öffentliche Verwertung mit Sicherheit als Affront gegenüber dem jeweiligen Gastgeber/Schenker gelten. Aus diesem Grund wären aus ho. Sicht **Ehrengeschenke, die aufgrund ihrer besonderen Eigenschaften nicht verwertbar sind, von dieser Verwertung auszunehmen.**

e) Zu § 63 Abs. 5:

Die Verleihung des nächsthöheren Amtstitels ist ein Ausdruck der Wertschätzung für die geleistete Arbeit von Bediensteten. Eine Inanspruchnahme einer nach der Rechtsordnung zulässigen Möglichkeit der (früheren) Versetzung in den Ruhestand schmälert nicht die während der Dienstzeit erbrachten Leistungen. Sie kann auch zuweilen eine (im Wesentlichen kostenlose) Motivation für die Inanspruchnahme der Versetzung in den Ruhestand darstellen, und somit u.a. als Mittel des Personalmanagements (etwa zur Einsparung von Planstellen z.B. im militärischen Bereich) eingesetzt werden.

f) Zu Anlage 1 Z 1.12a korrespondierend mit § 28 Abs. 3 GehG:

Zur Abbildung des Bologna-Modells im Beamten-Dienstrecht werden durch die Dienstrechts-Novelle 2011 – neben der Aufnahme in die Anlage 1 zum BDG 1979 – eigene Gehaltsansätze für **Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudien** in der Verwendungsgruppe A1 geschaffen. Diese Anerkennung betrifft jedoch nur den **Allgemeinen Verwaltungsdienst**.

Eine Anerkennung von Bachelorstudien wäre jedoch auch für die Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ für Absolventen des Fachhochschul-Bachelorstudienganges Militärische Führung sowie für Absolventen des Fachhochschul-Diplomstudienganges Militärische Führung vorzusehen.

Seitens des BMLVS wird in Aussicht gestellt, einen entsprechenden Entwurf der Anerkennung von Bachelorstudien / Zusammenlegung der Verwendungsgruppen - Militärischer Dienst im Rahmen der nächsten Dienstrechts-Novelle einzubringen.

g) Zu Anlage 1 Z 14.10 lit c. C und Z 15.5 lit.c:

Nach dem vorliegenden Entwurf soll – neben dem Auslandseinsatzpräsenzdienst – auch der Ausbildungsdienst (AD) ab dem 13. Monat zu jenen Dienstleistungen zählen, die in die mindestens fünfjährige Dienstleistung für die Verwendung als M BUO 1 bzw. M BUO 2 erforderlich ist, eingerechnet werden.

Durch die Einschränkung auf die Dienstleistung im AD ab dem 13. Monat könnte es jedoch zu einer Benachteiligung von Präsenzdienstleistenden gegenüber Ausbildungsdienstleistenden kommen, die durch folgendes Beispiel konkretisiert werden kann:

Person A leistet zuerst Präsenzdienst in der Form des Grundwehrdienstes in der Dauer von 6 Monaten und anschließend AD in der Dauer von 7 Monaten. Damit wäre lit. a (zwölfmonatiger Präsenz- oder Ausbildungsdienst) erfüllt. Da jedoch nach der vorgeschlagenen Fassung der AD erst ab dem 13. Monat in die fünfjährige Dienstzeit einzurechnen ist, müsste diese Person noch (nicht anrechenbare!) 5 Monate AD leisten (insgesamt somit 18 Monate). Erst danach (somit ab dem 19. Monat) könnte es zu einer Einbeziehung kommen.

Person B leistet hingegen von Beginn an AD. In diesem Fall würde die Einbeziehung bereits mit dem 13. Monat des AD beginnen.

Im Ergebnis sollten jedoch beide Personen gleich gestellt sein: beide leisten den erforderlichen zwölfmonatigen Dienst nach Z 14.10 lit. a [15.5 lit. a] (**unabhängig ob als Präsenz- oder Ausbildungsdienst**), und **sämtliche Dienstleistungen im AD, die über dieses Gesamterfordernis eines zwölfmonatigen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes hinaus gehen, sollen in die fünfjährige Dienstzeit nach Z 14.10 lit. c [15.5 lit. c] eingerechnet werden.**

Darüber hinaus wird zu beiden Bestimmungen folgendes angemerkt: Nach dem geltenden Recht wird das Erfordernis der genannten lit. a durch die Nachhollaufbahn nach § 65 WG 2001 ersetzt bzw. wird eine über zwölfmonatige Nachhollaufbahn in die fünfjährige Dienstzeit nach lit. c eingerechnet. Im Zuge einer Wehrrechtsänderung im Jahr 2003 (BGBl. I Nr. 137/2003) wurde § 65 WG 2001 mit 1. 1. 2004 ersatzlos gestrichen.

Nach nunmehriger Überprüfung gibt es im ÖBH auch keinen entsprechenden Anwendungsfall mehr und der genannte Passus in Z 14.10 und 15.5 ist obsolet und wäre ersatzlos zu streichen.

Im Ergebnis wird folgende Änderung vorgeschlagen:

*Anlage 1 Z 14.10 lautet:*

„14.10.

- a) Die Leistung eines zwölfmonatigen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes,
- b) der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BUO 1 und
- c) eine mindestens fünfjährige Dienstleistung als Person im Ausbildungsdienst, sofern die Dauer dieser Wehrdienstleistung das Gesamterfordernis der lit. a übersteigt, Person im Auslandseinsatzpräsenzdienst, Vertragsbediensteter gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 lit. d WG 2001, Militärperson auf Zeit, Zeitsoldat, Militärpilot auf Zeit, zeitverpflichteter Soldat, freiwillig verlängerter Grundwehrdiener oder als Beamter oder Vertragsbediensteter, der nach § 61 Abs. 15 WG 2001 zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen wird.

Das Erfordernis der lit. a wird durch eine mindestens dreijährige Dienstleistung in einer Organisationseinheit des Bundesheeres mit hohem Bereitschaftsgrad für die Entsendung zu Auslandseinsätzen (§ 101a GehG) ersetzt.“

Anlage 1 Z 15.5 lautet:

„15.5.

- a) Die Leistung eines zwölfmonatigen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes,
- b) der erfolgreiche Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BUO 2 und
- c) eine mindestens fünfjährige Dienstleistung als Person im Ausbildungsdienst, sofern die Dauer dieser Wehrdienstleistung das Gesamterfordernis der lit. a übersteigt, Person im Auslandseinsatzpräsenzdienst, Vertragsbediensteter gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 lit. d WG 2001, Militärperson auf Zeit, Zeitsoldat, Militärpilot auf Zeit, zeitverpflichteter Soldat, freiwillig verlängerter Grundwehrdiener oder als Beamter oder Vertragsbediensteter, der nach § 61 Abs. 15 WG 2001 zur Ausübung einer Unteroffiziersfunktion herangezogen wird.

Das Erfordernis der lit. a wird durch eine mindestens dreijährige Dienstleistung in einer Organisationseinheit des Bundesheeres mit hohem Bereitschaftsgrad für die Entsendung zu Auslandseinsätzen (§ 101a GehG) ersetzt.“

## **II Zu Artikel 2 des Entwurfes betreffend das Gehaltsgesetz 1956 (GehG):**

Zu § 12f Abs. 2 GehG:

Es darf ersucht werden, diese Bestimmung auch in den Materialien (II. Besonderer Teil der Erläuterungen) aufzunehmen und näher zu erläutern. Die Bestimmungen wird zwar in den Erläuterungen – I. Allgemeiner Teil als faire Entgeltregelung für teilbeschäftigte Führungskräfte und StellvertreterInnen genannt, im Vollzug selbst könnten sich aber Auslegungsschwierigkeiten ergeben. Insbesondere geht aus ho. Sicht nicht klar hervor, ob durch die Zurechnung der Mehrleistungskomponente bei der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter auch gleichzeitig alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht (wie bei der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten) abgegolten sind? Dies erscheint in Fällen, in denen die Wochendienstzeit der Führungskraft nur geringfügig herabgesetzt wurde weniger sinnvoll als in Fällen, wo es zu einer Herabsetzung etwa um die Hälfte kommt.

## **III Zu Artikel 3 des Entwurfs betreffend das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG):**

Zu § 36f:

Das BMLVS begrüßt die eindeutigen Normierungen der §§ 36b ff VBG iZm dem Ausbildungs- und dem Kurzpraktikum ausdrücklich, möchte aber auf mögliche Härten bei Einzelfällen in Folge des Verbotes von unentgeltlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen zum Bund nach § 36f VBG hinweisen. Fallweise bewerben sich Interessenten, die Förderungsmaßnahmen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) in Anspruch nehmen, für ein Praktikum im Bereich des BMLVS, weil sie ein einschlägiges Praktikum für den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung (im Rahmen der Fördermaßnahme) nachweisen müssen. Ein entgeltliches Praktikum im BMLVS beendet aber jedenfalls den Bezug von Leistungen nach dem AIVG und die korrespondierende Fördermaßnahme. Aufgrund der Tatsache, dass die angestrebten Praktika grundsätzlich als Kurzpraktika nach § 36e

VBG (neu) wahrgenommen werden, entsteht in den meisten Fällen aufgrund des nach dem VBG gebührenden Ausbildungsbeitrages iHv € 900,00 ein finanzieller Nachteil im Vergleich zum Verbleib in der Fördermaßnahme des AMS und gleichzeitiger Absolvierung des Praktikums in Form eines unentgeltlichen Volontariates.

#### **IV Zu Artikel 8 des Entwurfes betreffend die Reisegebührenvorschrift (RGV 1955):**

a) Zu § 30 Abs. 1 und § 35 Abs. 1:

Um Unklarheiten und Unschärfen im Vollzug zu vermeiden wird ersucht, den Zeitraum, innerhalb welchem eine „Nachübersiedelung“ von Haushaltsmitgliedern iSd § 2 Abs. 6 möglich ist, näher zu definieren.

b) Zu § 72 Abs. 4:

Der Abschnitt VII des I. Hauptstückes behandelt die reisegebührenrechtlichen Ansprüche des Beamten bei einer Versetzung und betrifft die §§ 27 bis 35 RGV 1955. § 72 Abs. 4 RGV 1955 sieht derzeit vor, dass nur verheiratete Beamte sowie ledige Beamte mit eigenem Haushalt Anspruch auf Übersiedlungsgebühren (§ 29 Reisekostenersatz, § 30 Frachtkostenersatz, § 32 Umzugsvergütung und § 33 Mitzinsentschädigung) haben.

Die Neudefinition des § 72 Abs. 4 RGV 1955 und somit Entfall der gesamten Leistungen nach Abschnitt VII des I. Hauptstückes (ausgenommen Reisekostenersatz gemäß § 29 Abs. 1 Z 1 RGV 1955) würde u.a. bedeuten, dass im Falle einer amtswegigen Versetzung in einen anderen Garnisonsort, bei einer in § 69 RGV 1955 angeführten Person (Militärpersonen, Berufsoffiziere und Beamte der Heeresverwaltung), die keinen eigenen Haushalt führt, auch die Bestimmung des § 27 Abs. 2 RGV 1955 (eine amtswegige Versetzung ist während der ersten drei Monate reisegebührenrechtlich wie eine Dienstzuteilung zu behandeln) nicht mehr zur Anwendung kommt. Diese Änderung würde aus ho. Sicht dem Grundgedanken des § 27 Abs. 2 RGV 1955 widersprechen. § 27 Abs. 2 RGV 1955 wurde geschaffen, um Berufungen zu vermeiden, die sonst lediglich wegen der damit verbundenen reisegebührenrechtlichen Besserstellung erhoben wurden. Dem Beamten kommt die Begünstigung unabhängig davon zu, ob er gegen die Versetzung beruft oder nicht. Weiters soll die Maßnahme der Stärkung der Mobilität dienen.

In diesem Zusammenhang darf auch angeregt werden, den im § 69 RGV 1955 genannten Personenkreis (Militärpersonen, Berufsoffiziere und Beamte der Heeresverwaltung) dahingehend zu präzisieren, dass es sich im gegenständlichen

Fall um jene Personen handelt, die gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 WG 2001 dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören.

## **V Zu Artikel 13 des Entwurfes betreffend das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz (AZHG):**

### Zu § 2 Abs. 3:

Nach dem vorliegenden Entwurf soll die Auslandszulage von Gehaltsrunden und von V/2 entkoppelt werden, da es sich nicht um Entgelt, sondern – wie etwa beim Wohnkosten- oder Ausstattungszuschuss von im Ausland beschäftigten Beamtinnen und Beamten gemäß GehG – um einen Aufwandsersatz handeln würde, dessen Erhöhung sich nur an der Inflation orientieren sollte. Aus ho. Sicht erscheint dies jedoch sachlich verfehlt und nach jahrzehntelang anders geübter Praxis nicht schlüssig. Bei rechtstheoretischer Einordnung der Auslandszulage als Aufwandsersatz wären konsequenterweise auch die einschlägigen Bestimmungen hinsichtlich deren Pfändbarkeit (vgl insb. § 12 Abs. 3 AZHG) oder die Bestimmungen des Einsatzzulagengesetzes anzupassen.

Eine Entkoppelung von V/2 hat aber auch gravierende Auswirkungen für die Vollziehung und die technische Umsetzung der Auslandsbesoldung im ho. Ressortbereich. Die Abrechnung der Geldleistungen im Auslandseinsatz erfolgt (abhängig von der rechtlichen Einordnung der Anspruchsberechtigten) entweder über PM-SAP oder die BPA. In beiden Systemen müsste diese neue „Lohnart“ erst geschaffen werden, durch die Entkoppelung würde zudem ein erhöhter Wartungsaufwand in beiden Systemen entstehen. Über einen langen Zeitraum müsste außerdem unter Berücksichtigung der Übergangsbestimmungen in § 34 AZHG (neu) jeweils eine Parallelrechnung betrieben werden.

Darüber hinaus hätte die Entkoppelung zusätzlichen Adaptierungsbedarf durch die neben den Erhöhungen von V/2 erfolgenden, sich terminlich grundsätzlich nicht deckenden relevanten Erhöhungen des VPI zur Folge. Abhängig von dessen Entwicklung würden sich unterjährig neue Tabellen über die finanziellen Ansprüche im Auslandseinsatz ergeben. Die Einkommenserwartung ist jedoch ein wesentlicher Moment für die Entscheidung, freiwillig an einem Auslandseinsatz teilzunehmen, weshalb konkrete Bezugstabellen in der Personalgewinnung eine enorme Bedeutung haben. Künftig könnten Informationen über die Besoldung im Auslandseinsatz nur mit Vorbehalt erfolgen, ein Umstand, der auf den Rekrutierungserfolg dämpfend wirken würde.



Aus den genannten Gründen wird ersucht, von einer entsprechenden Änderung abzusehen.

## **VI Über den vorliegenden Entwurf hinausgehende Novellierungsersuchen:**

### **1. Zum BDG 1979:**

#### a) Zu § 151:

Im Bereich der Militärpersonen auf Zeit sieht die derzeitige Rechtslage nach einer erstmaligen dreijährigen (Einstiegs)Verpflichtung eine zweimalige Weiterverpflichtung in der Dauer von jeweils drei Jahren vor. In der Vergangenheit zeigte sich, dass sich diese **fixen und langen Verpflichtungszeiträume für die Personalplanung und –rekrutierung als äußerst kontraproduktiv herausstellten**. Aus diesem Grund wird ersucht, die **Flexibilisierung dieser Weiterverpflichtung** – analog der bereits geltenden Bestimmung für Leistungssportler in § 151 Abs. 10 – für alle Militärpersonen auf Zeit gleichermaßen zu normieren.

Dazu wird folgende Änderung vorgeschlagen:

*§ 151 Abs. 2 letzter Satz lautet:*

„Eine mehrmalige Weiterbestellung in der Dauer von jeweils einem Jahr bis zu einer Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von fünfzehn Jahren ist zulässig.“

*§ 151 Abs. 10 entfällt.*

#### b) Zu §§ 236b und d BDG 1979:

Wie schon in der Vergangenheit macht das BMLVS darauf aufmerksam, dass es in Zusammenhang mit der Hacklerregelung zu enormen Nachteilen von Personen, die über 30 Monate Präsenz- oder Ausbildungsdienst geleistet haben, kommt. Insbesondere im Zeitraum von 1984 bis 1994 war der Wehrdienst als Zeitsoldat im Wehrgesetz 1990 (WG 1990) bis zu einem Höchstausmaß von 15 Jahren gesetzlich geregelt. Da der Großteil des Personenkreises ab Geburtsjahr 1954 daher ihren Wehrdienst länger als 30 Monate geleistet haben, können diese Personen diese Pensionsform durch die derzeitige beschränkte Anrechnung von Präsenz- und Ausbildungsdienstzeiten auf die beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit oft nicht in Anspruch nehmen. Verschärft wird diese Situation nunmehr durch die Tatsache, dass es – ebenfalls im Zuge des Budgetbegleitgesetzes als Entwurf des BMLVS zu Änderung des Wehrrechts – zu einer Verlängerung des Ausbildungsdienstes kommen soll.

Aus diesem Grund wird ersucht, im § 236b Abs. 2 Z 3 BDG 1979 und im § 236d Abs. 2 Z 3 die Wortfolge „**bis zum Höchstausmaß von 30 Monaten**“ zu **streichen**.

*In den §§ 236b Abs. 2 Z 3 und 236d Abs. 2 Z 3 entfällt die Wortfolge „bis zum Höchstausmaß von 30 Monaten“.*

c) Zu Anlage 1 Z 16:

Es hat sich gezeigt, dass es nicht mehr dem aktuellen Anspruch der Streitkräfte entspricht, dass ein Offizier oder eine Offizierin auf Zeit, um in die Verwendungsgruppe MZO 1 ernannt zu werden, analog der Ernennung in MBO 1 die positive Absolvierung der Theresianischen Militärakademie als unabdingbares Erfordernis aufweisen muss. Ein Intendantzofizier/-offizierin auf Zeit (z.B. ein Rechtsberater oder eine Rechtsberaterin) braucht – neben dem Studium – gemäß der derzeit geltenden Anlage 1 Z 12.17 eine zweijährige Dienstzeit als MBO 2. Somit könnte derzeit nur jemand, der bereits in MBO 2 ernannt ist und zusätzlich die Ernennungserfordernisse für MBO 1 aufweist in MZO 1 überstellt werden und aus einem unbefristeten Dienstverhältnis in eine befristete Laufbahn als Militärperson auf Zeit wechseln, was in der Praxis nicht vorkommt.

Es wird daher ersucht, die **unabdingbare Voraussetzung der zweijährigen Dienstzeit als MBO 2 für eine Ernennung in MZO 1 zu streichen**, wobei Z 16 wie folgt lauten könnte:

„Die Z 12.1 bis 12.18 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Z 12.17 lit. a und 12.18 der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung als und die Ernennung zum Offizier nach § 6 des WG 2001 vorliegen muss.“

## 2. Zum GehG:

Zu § 17 Abs. 3 GehG:

Die Möglichkeit der Gewährung einer Sonn- und Feiertagszulage ist nach dem derzeit geltenden Recht nur bei Vorliegen eines Dienstplanes gemäß § 48 Abs. 4 (Schicht und Wechseldienst) gegeben. Im Ressortbereich gibt es jedoch Dienststellen, die einen Normdienstplan haben, jedoch ebenfalls regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst versehen (z.B. Bedienstete des Heeresgeschichtlichen Museums oder im Flugbetrieb).

In Analogie zu § 48 Abs. 5 BDG 1979, der die Ersatzruhezeiten bei regelmäßigem Sonn- oder Feiertagsdienst unabhängig von der Form des Dienstplanes regelt, hätte aus ho. Sicht auch die **Sonn- und Feiertagszulage bei allen Formen des Dienstplanes zu gebühren**, bei denen Bedienstete an Sonn- und Feiertagen

regelmäßig Dienst versehen. Die derzeitige Differenzierung erscheint sachlich nicht gerechtfertigt, und es wird um folgende Novellierung ersucht:

*Im § 17 Abs. 3 wird die Wortfolge „Ist bei Schicht- oder Wechseldienst“ durch die Wortfolge „Ist im Rahmen eines Dienstplanes“ ersetzt.*

### **3. Zum VBG:**

Gemäß § 76 Abs. 3 darf die Summe der in einem Kalenderjahr dem Vertragsbediensteten zuerkannte Leistungsprämie nicht niedriger sein als 10% des gebührenden Monatsentgeltes einschließlich allfälliger Zulagen. Im Lichte der immer mehr sinkenden Budgetmittel erscheint die starre Untergrenze als nicht mehr zeitgemäß, da dadurch die Zahl der zu bedenkenden VB immer stärker eingegrenzt wird. Weiters ist hier eine sachlich nur schwer zu begründende andere Vorgangsweise gegenüber dem Rechtsinstitut der Belohnung gegeben, das an keine zahlenmässige Untergrenze gebunden ist. Aus diesem Grund wird ersucht, diese Grenze auf 5% zu verringern.

*Im § 76 Abs. 3 wird der Begriff „10%“ durch den Begriff „5%“ ersetzt.*

### **4. Zum AZHG:**

#### **a) Zu § 16 Abs. 4:**

Wie in zahlreichen anderen Rechtsbereichen sollte es auch im Anwendungsbereich der besonderen Hilfeleistung an Hinterbliebene nach entsendeten Personen zu einer rechtlichen Gleichstellung von Ehegattinnen/Ehegatten und eingetragenen Partnerinnen/Partner kommen. Darüber hinaus wäre auch die Möglichkeit der Hilfeleistung an Elternteile, für die die betreffende verunglückte Person zu sorgen hatte, zu schaffen. Folgende Formulierung darf vorgeschlagen werden:

*§ 16 Abs. 4 lautet:*

„Hinterbliebene im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Ehegattinnen oder Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie Verwandte in auf- oder absteigender Linie, für die die entsendete Person zu sorgen hatte, wenn ihnen durch deren Tod der Unterhalt entgangen ist.“

#### **b) Zu § 29 Abs. 1:**

Bei Schaffung des AZHG wurde nicht darauf Bedacht genommen, dass eine Soldatin während ihres Verpflichtungszeitraumes schwanger wird. Aus der Sicht des BMLVS ist es jedenfalls unbillig, bei Eintritt einer Schwangerschaft – die die Auslandseinsatzbereitschaft jedenfalls aufgrund der mangelnden Eignung zur Teilnahme an Auslandseinsätzen ex lege beendet – eine allfällige (sofern bis dahin kein oder ein zu kurzer Auslandseinsatz geleistet wurde) Rückzahlung der Bereitstellungsprämie gemäß § 29 Abs. 1 zu fordern. Aus

diesem Grund wird ersucht, einen entsprechenden Ausnahmetatbestand zu normieren, der wie folgt lauten könnte:

*Im § 29 wird folgender Abs. 5 angefügt:*

„Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die mangelnde Eignung gemäß § 25 Abs. 4 Z 2 auf Grund des Eintritts einer Schwangerschaft festgestellt wurde.“

## **5. Zum Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG:**

Gemäß § 20 AusG hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle vor der Besetzung einer freigewordenen oder neu geschaffenen Planstelle festzustellen, ob die Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Zu diesem Zweck ist die Besetzung der Planstelle in geeigneter Weise ressortintern und seit 1. Jänner 2010 aufgrund der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009, gleichzeitig in der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt bekannt zu machen. Dies soll veränderungswilligen Bundesbediensteten ein breiteres Jobangebot aufzeigen, und so die ressortübergreifende Mobilität fördern.

Für **militärische Arbeitsplätze** gibt es im AusG bereits jetzt folgende Ausnahmen von der Anwendung des Abschnittes VII:

Gemäß § 83 AusG ist der Abschnitt VII auf die Besetzung von Planstellen nicht anzuwenden

- für die Verwendung als Arzt/Ärztin (§ 83 Abs. 1 Z 5) sowie
- für die Verwendung als Militärperson (*mit Ausnahme der Verwendungsgruppen M BO 1 und M ZO 1*) (§ 83 Abs. 3 Z 1).

Folglich müssten alle Arbeitsplätze der Verwendungsgruppen M BO 1 und M ZO 1 – ausgenommen Ärzte – zusätzlich zur ressortinternen Bekanntmachung in der Jobbörse beim BKA bekannt gemacht werden.

Voraussetzung für die Verwendung als M BO 1 oder M ZO 1 – **ausgenommen Ärzte, Apotheker und Militärseelsorger** – ist u.a die Absolvierung des (nunmehr dreijährigen) Fachhochschul-Bachelorstudienganges „Militärische Führung“ an der Theresianischen Militärakademie. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Voraussetzung – mit einigen wenigen Ausnahmen – von Bediensteten anderer Ressorts nicht erfüllt wird.

Darüber hinaus wird ersucht, auch den Personenkreis der **Militär-VB** gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 lit. c des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl. Nr. 146, **in diese**

**Ausnahmebestimmung aufzunehmen**, da ansonsten sämtliche Aufnahmen von Militär-VB in den Organisationseinheiten des Bundesheeres mit hohem Bereitschaftsgrad für die Entsendung zu Auslandseinsätzen (Kaderpräsenzeinheiten) nach Abschnitt VII AusG durchzuführen wären.

Aus der Sicht des BMLVS scheint es aus den genannten Gründen nicht effizient, diese Arbeitsplätze in der Jobbörse bekannt zu geben, zumal dies einen hohen zusätzlichen Verwaltungsaufwand nach sich zieht, der das Ziel dieser Bestimmung („ressortübergreifende Mobilität“) nicht zu erfüllen vermag.

Aus genannten Gründen wirdum folgende Änderung ersucht:

§ 83 Abs. 3 Z 1 lautet:

- „1. Militärpersonen und Militär-VB gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 lit. c des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl. I Nr. 146, (mit Ausnahme der Verwendungsgruppen M BO 1 und M ZO 1 bei Verwendung als Apothekerin oder Apotheker, Technikerin oder Techniker oder Veterinärin oder Veterinär),
- a) deren letzte Verwendung im Bundesdienst oder
  - b) deren Präsenz- oder Ausbildungsdienst in der Mindestdauer von 12 Monaten nicht länger als drei Jahre zurückliegt,“

## **6. Zum Militärberufsförderungsgesetz 2004 (MilBFG 2004):**

Gemäß § 3 Abs. 2 kann die Absolvierung der Berufsförderung um zwölf Monate erstreckt werden. In der Vollzugspraxis der vergangenen Jahre hat sich diese Einschränkung vielfach als ein zu enger Zeitrahmen erwiesen, um eine aufgrund eines Rechtsanspruchs zuerkannte Berufsförderung in der entsprechenden Dauer – insbesondere wenn es sich um eine 36-monatige Förderung handelt – auch tatsächlich nutzen zu können. Die Intention des Militärberufsförderungsgesetzes ist es, die Wiedereingliederung von Militärpersonen auf Zeit in das zivile Erwerbsleben nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu gewährleisten. Um einen bestmöglichen Überstieg in ein entsprechendes privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu ermöglichen wird ersucht, die genannte Erstreckungsmöglichkeit auf 36 Monate zu erweitern. Materielle Änderungen (z.B. die Dauer der Berufsförderung oder die Anspruchsvoraussetzungen) sind damit nicht verbunden.

*Im § 3 Abs. 2 letzter Satz wird die Wortfolge „zwölf Monate“ durch die Wortfolge „36 Monate“ ersetzt.*

Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport ersucht um Berücksichtigung der dargelegten Anliegen im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2011.

Dem Präsidium des Nationalrates wurde diese Stellungnahme ebenfalls per e-mail zugestellt.

08.11.2011  
Für den Bundesminister:  
FENDER