

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Sicherstellung, dass die im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 übergeleiteten Bediensteten durch die Überleitung keine Schmälerung ihrer Erwerbsaussichten erfahren

Rechtsanspruch auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen (Babyonat)

Beseitigung der Einschränkung der Dienstfreistellung auf eine im öffentlichen Interesse liegende „Tätigkeit“

Löschung der Ermahnung oder Belehrung im Personalakt

Änderung in der Reisegebührenvorschrift, wonach anstelle des Gegenwertes der niedrigsten Wagenklasse Bahn ein von der Eisenbahnstrecke abhängiger fixer Eurobetrag als Aufwandsersatz gebühren soll

Normierung einer – auch im ASVG enthaltenen – zusätzlichen Beitragsgrundlage im Pensionsgesetz bei Inanspruchnahme von Pfltegeteilzeit und des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld

Nutzung von Synergieeffekten durch die Übertragung einiger Aufgaben der ÖBB-Holding an die BVA beim Vollzug des BB-PG

Im Übrigen wird auf die Ausführungen im Vorblatt verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen

Es wird auf die Ausführungen in der WFA verwiesen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG), 9 bis 11 (RGV 1955, B-GIBG, PG 1965), 16 und 17 (AusG, PVG) und 25 bis 29 (AZHG, EZG, MilBFG 2004, WG 2001, HGG 2001) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich der Art. 5 und 7 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich der Art. 6 und 8 (LLDG 1985, LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 12 und 14 (BThPG und BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen),
5. hinsichtlich des Art. 13 (Bundesbahngesetz) aus Art. 10 Abs. 1 Z 9 B-VG,
6. hinsichtlich des Art. 15 (BPAÜG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 4 B-VG,
7. hinsichtlich des Art. 18 (DVG) aus Art. 11 Abs. 2 B-VG,
8. hinsichtlich der Art. 19 und 20 (MSchG und VKG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG,
9. hinsichtlich der Art. 21 bis 24 (Bezügegesetz, ParlMG, BBezG, KlubFG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 1 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 9 Abs. 3 Z 2 BDG 1979, § 4b Abs. 3 Z 2 VBG und § 69 Abs. 2 Z 2 RStDG:

Nach Wegfall der Bestimmungen über den Vorrückungstichtag entfällt dessen Anführung im Personalverzeichnis. Das neu geschaffene Besoldungsdienstalter spiegelt sich in der Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe und dem Tag der nächsten Vorrückung wider und wird daher im Personalverzeichnis nicht gesondert ausgewiesen.

Zu § 14 Abs. 8, § 15 Abs. 3 und 4, § 15a Abs. 3, § 152d, § 259 und § 272 BDG 1979, § 85 Abs. 3, § 89 Abs. 3, § 131 Abs. 4 und § 149 Abs. 4 GehG und § 3 Abs. 3 MilBFG:

Zitatanpassung.

Zu § 49 Abs. 9 Z 1 BDG 1979:

Berichtigung eines Grammatikfehlers.

Zu § 54 Abs. 3 Z 2 BDG 1979, § 64b Abs. 2 Z 2 RStDG und § 38 Abs. 3 Z 2 LDG 1984:

Terminologische Anpassung im Zusammenhang mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012.

Zu § 72 BDG 1979 und § 27b VBG:

Die Bundesregierung hat 2012 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention beschlossen („NAP Behinderung 2012-2020“). Eine Maßnahme dieses NAP ist die Ersetzung von veralteten Begriffen wie jenen der „Invalidität“ durch zeitgemäße, diskriminierungsfreie Begriffe wie „Behinderung“. Aus diesem Grunde war die Überschrift zu den gegenständlichen Normen anzupassen.

Zu § 75d BDG 1979, § 29o VBG, § 75f RStDG, § 58e LDG 1984 und § 65e LLDG 1985:

Um jegliche Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare zu vermeiden, soll nunmehr auch der Anspruch auf den sogenannten „Papamonat“ in einen – den neuen Familienformen entsprechenden – Anspruch auf einen „Babymonat“ umgewandelt werden. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf einen unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen. Gleichzeitig soll für Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptieren, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs geschaffen werden.

Zu § 78c Abs. 1 BDG 1979, § 29j Abs. 1 VBG, § 75d Abs. 1 RStDG, § 59c Abs. 1 LDG 1984 und § 66c Abs. 1 LLDG 1985:

Die Einschränkung der Dienstfreistellung auf eine „im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeit“ soll im Sinne der Flexibilisierung der Maßnahme und zur Ermöglichung eines breiteren Anwendungsbereiches beseitigt werden. In Hinkunft soll es reichen, wenn die Dienstfreistellung als solche im öffentlichen Interesse liegt.

Zu § 109 Abs. 2 BDG 1979, § 78 Abs. 2a LDG 1984 und § 86 Abs. 2a LLDG 1985:

Nach der geltenden Rechtslage darf eine Belehrung oder Ermahnung nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten zu keinen dienstlichen Nachteilen mehr führen, wenn sie oder er innerhalb dieses Zeitraums keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat. Nicht normiert ist bis dato die Pflicht zur Vernichtung von Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung. Dürfen die Belehrung oder Ermahnung nicht mehr „verwertet“ werden, dann sind die entsprechenden Aufzeichnungen nunmehr von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Die Erteilung der Belehrung oder Ermahnung und die Aufbewahrung der Daten können auch im Personalakt in unterschiedlicher Form erfolgen. Daher sind sämtliche entsprechende Aufzeichnungen zu vernichten bzw. zu löschen oder, falls dies nicht möglich sein sollte, unkenntlich zu machen. Dies bezieht sich sowohl auf papierene als auch auf digitale Unterlagen. Die Beamtin oder der Beamte ist von der erfolgten Vernichtung der Aufzeichnungen nachweislich zu verständigen.

Zu § 146 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2, § 148 Abs. 2 Z 1, § 152 Abs. 2, § 152c Abs. 1 Z 2, § 281 Abs. 2 Z 1 lit. c und § 284 Abs. XY BDG 1979:

M BO 2 haben bis dato, um in diese Verwendungsgruppe ernannt werden zu können, den Bachelor-Fachhochschulstudiengang „Militärische Führung“, sohin eine akademische Ausbildung, zu absolvieren. Im Zuge der Reform der Vordienstzeitenanrechnung im Besoldungsrecht des Bundes (BGBl. I Nr. 32/2015) wurden in § 12a Abs. 2 GehG die akademischen Verwendungsgruppen definiert, allerdings jene der M BO 2 nicht mit einbezogen. Mit dem vorliegenden Entwurf wird die formale Anerkennung als akademische Verwendungsgruppe im Bachelor-Bereich nachvollzogen. Durch diese Maßnahme wird

auch eine durch BGBl. I Nr. 32/2015 bewirkte Problematik bzgl. des Vorbildungsausgleichs (§ 12a Abs. 4 GehG) für Generalstabsoffiziere (Master-Bereich) und eine dadurch bewirkte Besserstellung gegenüber A 1 bzw. anderen M BO 1 bereinigt. Bei den Generalstabsoffizieren wäre es diesfalls nur zu einem Überstellungsabzug von zwei Jahren gekommen, bei allen anderen akademischen Verwendungsgruppen im Master-Bereich jedoch von fünf Jahren.

Auf Grund der hinkünftig geplanten Forcierung von Zeitlaufbahnen im ÖBH ist beabsichtigt, die Laufbahn als Militärperson auf Zeit der Verwendungsgruppe MZO 2 auch auf Absolventen des Bachelor-Fachhochschulstudiengangs „Militärische Führung“ zu erweitern. Diese wird entsprechend den M BO 2 als akademische Verwendungsgruppe definiert, es sind dieselben Ernennungsvoraussetzungen wie für M BO 2 vorgesehen. Durch diese Änderungen, und um in Hinkunft ebenso Interessenten ohne Absolvierung des genannten Bachelor-Fachhochschulstudiengangs, allerdings wie bisher mit erfolgreich abgelegter Reife- und Diplomprüfung, Reifeprüfung bzw. Berufsreifeprüfung und bereits erfolgter Beförderung zum Leutnant im Milizstand, eine Zeitlaufbahn im Offiziersrang beim ÖBH zu ermöglichen, ist es notwendig, eine neue Verwendungsgruppe MZO 3, für die die bisher für MZO 2 geltenden Regelungen (keine akademische Verwendungsgruppe; Ernennungserfordernisse; Gehaltsansätze; Dienstgrade) anzuwenden sind, in das Dienst- und Besoldungsrecht einzuführen.

Durch die Schaffung der Verwendungsgruppe MZO 3 bedarf es jeweils der Ergänzung dieser Verwendungsgruppe in den angeführten Gesetzesbestimmungen. Betreffend der Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen bzw. Dienstgrade (§ 152) ist auf Grund der Überleitung der Militärpersonen, die am 11. Februar 2015 der Verwendungsgruppe MZO 2 angehört haben, in die Verwendungsgruppe MZO 3 die Regelung des § 284 notwendig, um dieser Personengruppe im gegenständlichen Zusammenhang keine Nachteile angedeihen zu lassen.

Zu § 151 Abs. 1, 2, 4 und 10 BDG 1979:

Im Sinne einer Flexibilisierung und Forcierung von Zeitlaufbahnen im ÖBH werden die Bestimmungen über das Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit adaptiert. Bis dato liegt der Erstverpflichtungszeitraum bei drei Jahren, nunmehr wird dieser auf sechs Monate reduziert. Die Zeiträume der mehrmaligen Weiterbestellung werden ebenfalls flexibilisiert (bisher: ein Jahr oder Vielfaches eines Jahres; nunmehr: bisherige Regelung sowie Weiterbestellung für ein Jahr und sechs Monate oder ein Vielfaches dieses Zeitraumes). Die Gesamtdauer wird von bisher neun Jahren auf 15 Jahre erhöht. Durch diese Erhöhung wird die bisherige Regelung für Leistungssportler des Bundesheeres im Abs. 10 obsolet.

Im Hinblick auf die Reform der Vordienstzeitenanrechnung im Besoldungsrecht des Bundes (BGBl. I Nr. 32/2015) und der darin normierten maximalen Anrechnungsmöglichkeit von sechs Monaten Präsenz- oder Ausbildungsdienst gemäß WG 2001 als Vordienstzeit auf das Besoldungsdienstalter, ist es notwendig, die bisherige Systematik des Einstiegs in die militärischen Laufbahnen (Unteroffiziers- bzw. Offizierslaufbahn) zu adaptieren. Die Ausbildungen am Beginn dieser Laufbahnen erfolgen derzeit in der Regel über einen länger als sechs Monate dauernden Präsenz- oder Ausbildungsdienst.

Nunmehr wird nach einem sechsmonatigen Präsenz- oder Ausbildungsdienst in der Regel bereits eine Ernennung zur Militärperson auf Zeit erfolgen. Hiermit wird auch einer Empfehlung der Volksanwaltschaft Rechnung getragen. Dem Parlamentsbericht 2013 der Volksanwaltschaft ist hiezu zu entnehmen, dass sich diese dafür einsetzt, dass „der Einstieg in den Militärdienst möglichst früh in einem regulärem Dienstverhältnis erfolgen kann“ (VA-BD-LV/0047-C/1/2013 (S91154/39-PMVD/2013).

Konsequenz des Dienstverhältnisses ab dem 7. Monat nach dem Einrücken ist, dass mangels Anspruchsberechtigung die heeresgebührenrechtlichen Regelungen betreffend Familien- bzw. Partnerunterhalt und Wohnkostenbeihilfe nicht weiter in Betracht kommen.

Um in Hinkunft indes die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses als Militärperson auf Zeit bei Nichtbestehen der Grundausbildung für die jeweils angestrebte Laufbahn zu haben, ist die Aufnahme des zusätzlichen Kündigungsgrundes in Abs. 4 notwendig.

Zu § 161 Abs. 1 und 3, § 200k Abs. 1 und § 221 Abs. 1 und 5 BDG 1979, § 50 Abs. 18 LDG 1984 und § 7 LVG:

Erforderliche Änderungen infolge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2014, BGBl. I Nr. 11/2014.

Zu § 203a Abs. 2 Z 1 und § 207i Abs. 2 BDG 1979:

Anpassungen an die Abschaffung des administrativen Instanzenzuges durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012.

Zu § 213b BDG 1979, § 116d Abs. 3 GehG, § 47a Z 1a VBG, § 58d Abs. 7 LDG 1984 und § 65d Abs. 7 LLDG 1985:

Beim Sabbatical für Lehrpersonen haben die Dienstleistungszeiten und das Freistellungsjahr jeweils volle Schuljahre zu umfassen. Um jenen Lehrpersonen, die während des letzten Schuljahres im Rahmen des Sabbaticals in den Ruhestand übertreten, zu ermöglichen, auch das letzte „unvollständige“ Schuljahr für das Sabbatical zu nützen, wird das Erfordernis des „vollen Schuljahres“ beseitigt. Beispiel: Eine Lehrperson vollendet mit 3. Jänner 2018 das 65. Lebensjahr und tritt daher kraft Gesetzes mit Ablauf des 31. Jänner 2018 in den Ruhestand über. Das Schuljahr 2017/18 könnte somit nicht Bestandteil eines Sabbaticals sein. Die betreffende Lehrperson möchte jedoch für die Schuljahre 2015/16 bis 2017/18 ein Sabbatical in Anspruch nehmen, wobei sie die ersten beiden Schuljahre Dienst leisten und im letzten verkürzten Schuljahr eine Freistellung in Anspruch nehmen möchte. Dies wird mit dieser Änderung ermöglicht. Gleichzeitig wird die Bestimmung über die freiwillige Pensionsbeitragsaufzahlung bei herabgesetzter Dienstzeit (Lehrverpflichtung) bei Lehrpersonen an diese Änderung angepasst. Die Aufzahlung auf die volle Pensionsbeitragsgrundlage ist im letzten Schuljahr auch bei verkürztem Schuljahr möglich.

Außerdem darf die Freistellungszeit am Ende der Rahmenzeit auch länger als ein Jahr dauern, wenn die Lehrperson in den Monaten September bis Dezember geboren ist. Beispiel: Eine Lehrperson vollendet mit 14. Oktober 2018 das 65. Lebensjahr und tritt daher kraft Gesetzes mit Ablauf des 31. Oktober 2018 in den Ruhestand über. Die Rahmenzeit des Sabbaticals umfasst die Schuljahre 2015/16, 2016/17, 2017/18 und den September und Oktober 2018. Die Freistellungszeit umfasst das Schuljahr 2017/18 und die Monate September und Oktober 2018.

Zu § 219 Abs. 5c BDG 1979:

In § 121d Abs. 2 LDG 1984 sowie in § 219 Abs. 5c BDG 1979 ist die Anrechnung der im Rahmen eines Karenzurlaubes im Ausland absolvierten Zeiten von Lehrpersonen für die Anrechnung für zeitabhängige Rechte dann vorgesehen, wenn diese über ein auf ein zwischenstaatliches Übereinkommen gestütztes LehrerInnenvermittlungs- und -austauschprogramm absolviert worden sind. Im Unterschied zu den Bestimmungen im LDG 1984 ist eine Anrechnung dieser Zeiten für Bundeslehrpersonen nur für den Fall vorgesehen, dass diese Unterrichtserteilung „an höheren Schulen vergleichbaren Schulen“ erfolgt. Diese Bestimmung führt nicht nur dazu, dass der Unterricht an den für Schülerinnen und Schüler bis zu zwölf Jahren in den USA vorgesehenen elementary schools für Bundeslehrpersonen nicht berücksichtigbar ist, aufgrund der Verweiskette in § 83 Abs. 3 VBG gilt diese engere Anrechnungsvoraussetzung des BDG 1979 auch für vertragliche Landeslehrpersonen, da das L im Regelfall auf die Bestimmungen des VBG verweist und die anderslautende für Lehrpersonen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis geltende Bestimmung im LDG 1984 nicht berücksichtigt. Unterrichtet daher eine vertragliche Landeslehrperson an einer elementary school, so wäre diese Zeit eines Karenzurlaubes für zeitabhängige Rechte nicht berücksichtigbar, im Fall einer Landeslehrperson im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hingegen schon. Ebenso wären die an einer elementary school tätigen Bundeslehrpersonen an Praxisschulen von einer solchen Anrechnung ausgenommen. Im Sinne einer Gleichbehandlung sollen die Anrechnungsvoraussetzungen daher vereinheitlicht werden.

Zu § 227 und § 277 BDG 1979:

Mit dem Schulbehörden – Verwaltungsreformgesetz 2013, BGBl. I Nr. 164/2013, wurde die Zahl der hierarchischen Ebenen in der Bildungsverwaltung reduziert, um die Effizienz des Verwaltungshandelns zu steigern. Die Bezirksschulräte wurden mit Ablauf des 31. Juli 2014 aufgelöst, an ihre Stelle traten ab 1. August 2014 Bildungsregionen mit Außenstellen.

Daher erweist sich die bisherige Bezeichnung „Bezirksschulinspektor“ als überholt und ist zu ersetzen. Neben den bisherigen Amtstiteln „Landesschulinspektor“ (für alle Schularten) und „Berufsschulinspektor“ (für den Bereich der berufsbildenden Pflichtschulen) soll der personalmäßig große Bereich der regionalen Schulaufsicht an allgemein bildenden Pflichtschulen die zutreffende neue Bezeichnung „Pflichtschulinspektorin“ bzw. „Pflichtschulinpektor“ erhalten.

Zu § 234 Abs. 5, § 284 Abs. 85, Anlage 1 Z 1.13 und Anlage 1 Z 12.17 lit. b letzter Satz BDG 1979:

Der Aufstiegskurs wird vom Bundeskanzleramt nicht mehr abgehalten. Die neue Übergangsregelung in § 284 Abs. 85 stellt sicher, dass jene Personen, die den Aufstiegskurs absolviert haben, weiterhin in die Verwendungsgruppe A 1 übernommen werden können.

Zu § 284 Abs. 80a BDG 1979 und § 5 und § 175 Abs. 73a GehG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Anlage 1 Z 1.2.4 lit. b, c, i, l und m, Z 1.3.6 lit. a, b, c, d und j sowie Z 1.3.7 lit. a, b und g BDG 1979:

Änderungen durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2014 und weitere organisatorische Änderungen machen eine Anpassung der taxativ aufgelisteten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.3.6 lit e BDG 1979:

Vornahme einer notwendigen Anpassung aufgrund einer ressortinternen Umstrukturierung in der Zentralstelle des BMJ.

Zu Anlage 1 Z 1.6.19, Z 1.7.14 und Z 1.7.15 BDG 1979:

In den vergangenen Jahren sind aufgrund zahlreicher neuer Aufgaben auch die Anforderungen an den Beruf der Leiterin bzw. des Leiters einer Justizanstalt erheblich gestiegen. Die juristischen und betriebswirtschaftlichen Komponenten der Tätigkeit sind in den Vordergrund getreten, weshalb eine entsprechende Hochschulbildung dieser Bediensteten unumgänglich ist. Eine entsprechende Anpassung der Richtverwendungen an das neue Berufsbild ist daher erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 2.6.1 BDG 1979:

Das Generalkonsulat Hamburg wurde aufgelöst. Die nicht mehr vorhandene Richtverwendung „Kanzler am Generalkonsulat Hamburg“ wird durch die neue Richtverwendung „die zugeteilte Konsularreferentin oder der zugeteilte Konsularreferent an der Botschaft in Moskau“ ersetzt.

Zu Anlage 1 Z 2.7.2, Z 2.7.3, Z 2.7.4, Z 3.5.10 und Z 3.5.11 BDG 1979:

Die den bisherigen Richtverwendungen in Finanz- und Zollämtern zugrunde gelegenen Arbeitsplatzbeschreibungen wurden im Vorfeld der weitreichenden Reformmaßnahmen 2004 erstellt und bilden daher teilweise nicht mehr den aktuellen Stand ab. Die Arbeitsplätze des Ressorts sind ständigen gesetzlichen und organisatorischen Veränderungen unterworfen. Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Modifizierung der Aus- und Fortbildung bzw. der intensive Ausbau der Funktionsausbildung haben dieser Entwicklung Rechnung getragen. In den Arbeitsplatzbeschreibungen war daher neben einer inhaltlichen Anpassung auch eine Anpassung und ausführlichere Darstellung der Anforderungen erforderlich. In Bewertungsverfahren gemäß § 137 BDG 1979 bilden die den Richtverwendungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens hinterlegten Arbeitsplatzbeschreibungen die Grundlage für die Bewertung und Zuordnung dieser Arbeitsplätze. Die Aktualisierung der Anlage 1 zum BDG 1979, Katalog der Richtverwendungen, hat daher die Verbesserung der Transparenz und Handhabung der gesetzlich zugeordneten Arbeitsplätze und damit höhere Rechtssicherheit in entsprechenden Bewertungsverfahren und in Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht zum Ziel.

Zu Anlage 1 Z 3.17 und Anlage 1 Z 4.11 BDG 1979:

Im Militär-Luftfahrttechnischen Dienst erfolgt die Ausbildung ressortintern „on the Job“ nach der Militärluftfahrt-Personalverordnung 2012. Die Einstufung beginnt als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter in „Handwerklicher Verwendung“ mit entsprechenden Aufstiegen in h4 bis h2. Eine Überstellung nach h1 ist derzeit mangels entsprechender gesetzlicher Vorgaben nicht möglich. Es wird deshalb der „Umweg“ über die Entlohnungsgruppe v3 gewählt. Das bedeutet jedoch, dass aus einer Handwerkerin oder einem Handwerker, die oder der funktionell auch eine oder ein solcher bleibt (z.B. Militär-Luftfahrtwartin oder Militär-Luftfahrtwart I. Klasse), de facto eine „Verwaltungs-Vertragsbedienstete“ oder ein „Verwaltungs-Vertragsbediensteter“ wird. Um diesen Systembruch zu beseitigen soll die Möglichkeit der Überstellung nach h1 durch eine besondere Regelung für den Militär-Luftfahrttechnischen Dienst geschaffen werden.

Zu Anlage 1 Z 8.7 lit. d BDG 1979:

Mit der neuen Richtverwendung in Anlage 1 Z 8.7 lit. d werden die einsatzorientierten Leitungsfunktionen im Bereich der mittleren Funktionsgruppenebene der Verwendungsgruppe E1 ausreichend berücksichtigt.

Zu Anlage 1 Z 17 BDG 1979:

Die Ernennungserfordernisse sind im Hinblick auf die neuen Bestimmungen bzgl. der Vordienstzeitenanrechnung sowie der Schaffung der Verwendungsgruppe MZO 3 im Sinne der vorstehenden Erläuterungen zu adaptieren bzw. ergänzen.

Zu § 3 Abs. 4 GehG:

Schaffung einer Rundungsbestimmung für den Referenzbetrag. Die Rundungsregelung des § 7 Abs. 3 GehG ist auf den Referenzbetrag nicht anwendbar, weil sie sich nur auf Auszahlungsbeträge und einzelne Bestandteile der Bezüge, nicht aber auf eine Berechnungsbasis für die Ermittlung von Beträgen bezieht.

Zu § 4 Abs. 2 und 4 und § 13e Abs. 7 GehG, § 15 Abs. 3 und § 17 Abs. 3 PG 1965 und § 14 Abs. 3 und § 16 Abs. 9 BB-PG:

Ersetzung eines veralteten Begriffs durch einen zeitgemäßen und diskriminierungsfreien Begriff.

Zu § 8 Abs. 2 GehG und § 19 Abs. 2 VBG:

Es wird klargestellt, dass sich nicht nur Veränderungen des Besoldungsdienstalters aufgrund faktischen Zeitablaufs (anwachsende Dienstzeit) sofort auf die besoldungsrechtliche Stellung auswirken, sondern auch Veränderungen aufgrund rechtlicher Anordnung. Das betrifft insbesondere den Vorbildungsausgleich, aber auch ausgleichende Maßnahmen wie nach § 169c Abs. 7. Auch die Verweildauer in der Gehaltsstufe bestimmt sich damit nicht aus dem physikalischen Zeitablauf (der tatsächlichen Dienstzeit), sondern ist nur rechnerisches Ergebnis des Besoldungsdienstalters.

Somit ist auch klargestellt, dass die Einstufung im neuen Besoldungssystem keine eigenständige Rechtsposition darstellt, sondern sich ex lege aus dem jeweiligen Besoldungsdienstalter errechnet. Daher kann es auch kein rechtliches Interesse an einer bescheidmäßigen Feststellung der Einstufung geben.

Da der Anfall der Funktionsstufen, Dienstzulagenstufen und Zulagenstufen künftig direkt an das Erreichen eines Besoldungsdienstalters geknüpft werden soll, wird weiters klargestellt, dass die entsprechenden besoldungsrechtlichen Maßnahmen mit dem auf die Vollendung des erforderlichen Zeitraums folgenden Monatsersten wirksam werden. Eine höhere Funktionsstufe kann demnach nicht während des Monats anfallen.

Für die Fristberechnung ist dabei nur maßgeblich, dass der Monatserste zeitlich nach der Vollendung liegt. Ein Zeitraum zwischen der Vollendung und dem Monatsersten wird vom Gesetz dagegen nicht gefordert. Erfolgt also die Vollendung des erforderlichen Besoldungsdienstalters mit Ablauf des Monatsletzten, wird die Vorrückung oder sonstige besoldungsrechtliche Maßnahme bereits mit dem nächsten Tag, eben dem nachfolgenden Monatsersten, wirksam.

Zu § 10 Abs. 2 GehG:

Zur Klarstellung wird ausdrücklich festgehalten, wie sich Zeiten der Hemmung der Vorrückung auf das Besoldungsdienstalter auswirken. Das Besoldungsdienstalter wird mit Beginn des Hemmungszeitraums „eingefroren“ und wächst erst nach dessen Ende weiter an. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ist das Besoldungsdienstalter nach Ende des Hemmungszeitraums (mit Wiederantritt des Dienstes) allenfalls im angeordneten Ausmaß zu verbessern, z.B. um die halbe Dauer eines Karenzurlaubes zu verlängern.

Zu § 12 GehG und § 15 VBG:

Die Systematik der neuen Gehaltsansätze macht die Einführung eines neuen Rechtsinstitutes notwendig, das Ähnlichkeiten zum früheren Überstellungsabzug aufweist: den Vorbildungsausgleich. Der Vorbildungsausgleich unterscheidet sich jedoch in mehrfacher Hinsicht vom Überstellungsabzug. Zum einen gelangt er nur bei echten Überstellungen zur Anwendung (bzw. beim vertraglichen Dienstverhältnis auch bei der Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in eine höherwertige Verwendungsgruppe). Ein pauschaler Abzug bei erstmaliger Aufnahme bzw. Ernennung ist – anders als etwa beim früheren Überstellungsabzug für die Verwendungsgruppe A und die Entlohnungsgruppe a – nicht vorgesehen. Damit entfällt auch der pauschale Abzug im Lehrerbereich und im Bereich der Richter und Staatsanwälte. Als Grundsatz gilt: Wenn die im Gehaltsschema „eingepreiste“ Ausbildung zur Gänze vor Eintritt ins Dienstverhältnis absolviert wurde, sind keinerlei Abzüge beim Besoldungsdienstalter vorzunehmen. Ein Vorbildungsausgleich kommt daher nur dann (und nur solange) in Frage, wenn die Ausbildung erst nach Eintritt ins Dienstverhältnis abgeschlossen wird oder eine solche überhaupt nicht oder nur zum Teil absolviert wurde.

Der zweite große Unterschied zum Überstellungsabzug besteht in der Beständigkeit des Vorbildungsausgleichs: Während der Überstellungsabzug bei der Festsetzung des Vorrückungstichtags einmalig in Abzug zu bringen war, bleibt der Vorbildungsausgleich dauerhaft bestehen und ist – solange die Voraussetzungen dafür gegeben sind – laufend beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, also bei der Ermittlung jedes einzelnen Monatsbezugs bzw. Monatsentgelts. Wenn also z.B. theoretisch ein Bediensteter ohne Hochschulstudium und ohne anrechenbare Vordienstzeiten in v1 aufgenommen wird, sind nach § 15 Abs. 4 VBG dauerhaft fünf Jahre beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen – im Ergebnis erreicht der Bedienstete die erforderlichen zwei Jahre für die Vorrückung in die zweite Entlohnungsstufe dann erst nach einer Dienstzeit von insgesamt sieben Jahren.

Die Notwendigkeit eines Vorbildungsausgleichs resultiert aus der Vereinfachung der Vordienstzeiten-Anrechnung, da die nicht mehr gesondert anrechenbaren Zeiten wie Schul- und Studienzeiten pauschal in den Gehaltsansätzen berücksichtigt werden. Dementsprechend wird in den neuen Gehaltstabellen bei der

Stufe 1 jeder Verwendungsgruppe davon ausgegangen, dass die Bedienstete oder der Bedienstete die notwendige Ausbildung vor Dienstantritt abgeschlossen hat. Deshalb ist z.B. auch der Ansatz für die erste Gehaltsstufe in der Verwendungsgruppe A 1 deutlich höher als bisher. Damit werden aber auch die Relationen zwischen den Verwendungsgruppen verschoben – beispielsweise ist die Differenz zwischen A 1 und A 2 in der Gehaltsstufe 10 deutlich größer als bisher, weil den Gehaltsansätzen völlig unterschiedliche Annahmen über das Vorleben zugrunde liegen. Ohne Ausgleich hätte dies zur Folge, dass z.B. jemand, der in der Verwendungsgruppe A 2 in der Gehaltsstufe 10 ein Studium abschließt und anschließend in die Verwendungsgruppe A 1 überstellt wird, so behandelt wird, als hätte er sein Studium bereits vor Dienstantritt abgeschlossen und seine gesamte Dienstefahrung bereits auf einem Arbeitsplatz der Wertigkeit A 1 erworben. Er bekäme damit indirekt die Studienzeiten im Dienstverhältnis abgegolten, was auch nach früherer Rechtslage aufgrund des Doppelanrechnungsverbotes nicht möglich war. Das wäre eine deutliche Besserstellung im Vergleich zur früheren Rechtslage, die nicht gerechtfertigt erscheint. Daher ist bei entsprechenden Fällen einer Überstellung künftig ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen. Abgezogen werden dabei fünf Jahre bei einer Überstellung in den Master-Bereich bzw. drei Jahre bei einer Überstellung in den Bachelor-Bereich – höchstens jedoch die Dauer der bisherigen Bundesdienstzeit. Dieser Abzug wird nach § 8 Abs. 2 unmittelbar für die Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe wirksam.

Die Einschränkung auf die bisherige Bundesdienstzeit soll eine Benachteiligung von Bediensteten vermeiden, die nur kurze Zeit in der niederwertigeren Entlohnungsgruppe verweilen, bevor sie in eine höherwertige Entlohnungsgruppe überstellt werden (z.B. ein Jahr in v2, dann nach Studienabschluss Überstellung in v1 – hier wären fünf Jahre Abzug nicht gerechtfertigt, weil das Studium großteils vor Dienstantritt absolviert wurde). Allerdings sind dabei alle Bundesdienstzeiten zu berücksichtigen, d.h. anlässlich der Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in eine höherwertige Verwendungsgruppe sind auch die davor liegenden Zeiten im vertraglichen Bundesdienstverhältnis vom Vorbildungsausgleich betroffen.

Bei der Art des Vorbildungsausgleichs gibt es dabei im Wesentlichen zwei Tatbestände, die auch zusammen auftreten können bzw. unabhängig voneinander anfallen oder entfallen können:

- Der Vorbildungsausgleich bei nachträglichem Studienabschluss (§ 12a Abs. 4 GehG und § 15 Abs. 3 VBG): Dieser ist dann in Abzug zu bringen, wenn der Bedienstete im Dienstverhältnis ein Studium abschließt und entweder bereits einer akademischen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe angehört oder nach Studienabschluss in eine solche überstellt wird. Der Ausgleich beträgt fünf Jahre im Master-Bereich bzw. drei Jahre im Bachelor-Bereich, höchstens jedoch die Dauer aller bisherigen Bundesdienstzeiten. Bei einer Überstellung vom Bachelor-Bereich in den Bachelor-Bereich erfolgt kein zusätzlicher Vorbildungsausgleich, ebensowenig bei einer Überstellung vom Master-Bereich in den Master-Bereich. Bei einer Überstellung vom Bachelor-Bereich in den Master-Bereich nach Absolvierung des Master-Studiums bzw. bei nachträglicher Absolvierung des Master-Studiums während einer Verwendung im Master-Bereich (z.B. in v1) erfolgt in der Regel ein Vorbildungsausgleich von zwei Jahren – dieser vermindert sich allerdings auf ein Jahr, wenn das Bachelor-Studium davor zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst hat (vierjährige Regelstudienzeit).

- Der Vorbildungsausgleich bei fehlender Hochschulbildung (§ 12a Abs. 5 GehG und § 15 Abs. 4 VBG): Dieser beträgt drei Jahre und ist beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen, solange kein entsprechendes Studium abgeschlossen wurde. Im Master-Bereich erhöht er sich um weitere zwei Jahre, wenn bislang nur das Bachelor-Studium abgeschlossen wurde. Wenn das absolvierte Bachelor-Studium jedoch mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfasst hat (vier Jahre Regelstudienzeit), beträgt der Vorbildungsausgleich für das fehlende Master-Studium nur ein Jahr. Die Verwendungsgruppe A 1 zählt dabei zwar zum Master-Bereich, dennoch ist bei dieser aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung kein höherer Vorbildungsausgleich in Abzug zu bringen, wenn nur das Bachelor-Studium absolviert wurde: Für diesen Fall existiert nämlich ohnehin eine eigene Gehaltstabelle (§ 28 Abs. 3 GehG).

Im Ergebnis führen diese beiden Tatbestände dazu, dass z.B. bei Aufnahme in v1 bei Vorliegen eines dreijährigen Bachelor-Studiums ohne entsprechenden Master-Abschluss ein zweijähriger Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung auf Master-Niveau vorzunehmen ist. Bei späterer Absolvierung des Master-Studiums entfällt dieser Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung, zugleich ist aber ein Vorbildungsausgleich wegen nachträglichem Studienabschluss in Abzug zu bringen, welcher im Regelfall ebenfalls zwei Jahre beträgt. Damit hat der nachträgliche Studienabschluss während des aufrechten Dienstverhältnisses auf die Höhe der Besoldung keinen Einfluss, was eine konsequente Fortsetzung des Doppelanrechnungsverbotes von Zeiten bedeutet. Eine Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung kann nur dann erfolgen, wenn der Abschluss des Master-Studiums zeitnah zur Aufnahme erfolgt – denn dann ist der Vorbildungsausgleich wegen nachträglichen Studienabschlusses mit der bisherigen Bundesdienstzeit begrenzt. So entfällt

beispielsweise bei einem Master-Abschluss sechs Monate nach Aufnahme in v1 der Vorbildungsausgleich wegen der fehlenden Hochschulbildung im Ausmaß von zwei Jahren, zugleich beträgt der Vorbildungsausgleich wegen nachträglichen Studienabschlusses lediglich sechs Monate: das Besoldungsdienstalter wird also insgesamt um ein Jahr und sechs Monate verbessert.

Wurde bei einem Bediensteten ein Vorbildungsausgleich in Abzug gebracht und wird dieser später in eine nicht akademische Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe überstellt, entfällt dieser Vorbildungsausgleich ab Wirksamwerden der Überstellung, d.h. das Besoldungsdienstalter verbessert sich entsprechend.

Der im BGBl. I Nr. 32/2015 vorgesehene Überstellungsabzug für den Bereich der beamteten Lehrpersonen der Verwendungsgruppe L 1 (§ 12a Abs. 8 GehG) stellt lediglich ein Redaktionsversehen dar und entfällt daher.

Zu § 12 Abs. 3 GehG und § 26 Abs. 3 VBG:

Mit dieser Änderung wird klargestellt, dass die Höchstgrenze von zehn Jahren für die Berufstätigkeit und das Verwaltungspraktikum gemeinsam gilt. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Vordienstzeiten nur teilweise anzurechnen sind, wenn sie nur zum Teil einschlägig sind. Im Übrigen bleiben die Kriterien zur Beurteilung, ob eine Berufstätigkeit oder ein Verwaltungspraktikum einschlägig ist, im Vergleich zur Stammfassung der Novelle BGBl. I Nr. 32/2015 unverändert:

- Anrechenbar sind nur Zeiten eines Verwaltungspraktikums oder einer Berufstätigkeit. Es muss sich dabei – abgesehen vom Verwaltungspraktikum – um eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit handeln. Eine Tätigkeit, die überwiegend der Ausbildung dient, ist daher keinesfalls als Berufstätigkeit anrechenbar. Damit sind z.B. die Gerichtspraxis und das Unterrichtspraktikum von einer Anrechnung ausdrücklich ausgeschlossen, diese werden mit dem Einstiegsgehalt bereits pauschal abgegolten.
- Anrechenbar sind nur Zeiten, die nicht ohnehin von der Mehrheit der potentiellen BewerberInnen vorgewiesen werden können oder die gar vorausgesetzte Ausbildungszeiten für den jeweiligen Arbeitsplatz sind. Derartige Qualifikationen sind ebenfalls mit dem Gehaltsansatz für die erste Gehaltsstufe bereits abgegolten. Maßgeblich für die Beurteilung ist nicht der Kreis der tatsächlichen BewerberInnen, sondern jener Personenkreis, auf den eine entsprechende Ausschreibung typischerweise zutreffen würde (objektiver Maßstab). Praktisch geht es daher vor allem um Zeiten, durch welche sich die Bedienstete oder der Bedienstete hinsichtlich ihrer oder seiner Verwendbarkeit deutlich von typischen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern abhebt.
- Eine Berufstätigkeit kann daher im Ergebnis nur dann einschlägig sein, wenn sie zu einer erheblich besseren Verwendbarkeit im Vergleich zu einer durchschnittlichen Berufseinsteigerin oder einem durchschnittlichen Berufseinsteiger führt. Dieser Vergleich ist zur Beurteilung stets anzustellen. Eine bloß fachverwandte Vortätigkeit genügt für sich alleine nicht für eine Anrechnung. Maßgeblich ist vielmehr stets die Frage der besseren Verwendbarkeit. Ein Indiz zur Beurteilung der Verwendbarkeit ist dabei vor allem die Frage, ob die Bedienstete oder der Bedienstete deutlich schlechter verwendbar wäre, wenn man sich die zu beurteilende Vordienstzeit wegdenkt – also ob dann z.B. längere fachliche Einarbeitung und Einschulung auf dem neuen Arbeitsplatz notwendig wäre, oder ob die Bedienstete oder der Bedienstete die Aufgaben für einen beachtlichen Zeitraum mangels Routine nur deutlich langsamer oder deutlich fehleranfälliger erfüllen könnte.
- Die Einschlägigkeit des Verwaltungspraktikums wird regelmäßig dann gegeben sein, wenn dieses unmittelbar vor der Aufnahme in das Dienstverhältnis absolviert wurde und die Bedienstete oder der Bedienstete im Dienstverhältnis weitgehend mit denselben Aufgaben betraut werden soll wie während des Verwaltungspraktikums.
- Die vor Ausübung der Berufstätigkeit abgeschlossene Ausbildung ist für die Anrechenbarkeit nicht unmittelbar von Bedeutung. Jedoch kann das Fehlen einer entsprechenden formellen Ausbildung (z.B. wenn nach Abschluss einer BHS das Hochschulstudium parallel zur Berufstätigkeit betrieben wird und nach Abschluss eine Aufnahme in v1 erfolgt) als deutlicher Hinweis darauf gewertet werden, dass die Berufstätigkeit möglicherweise nicht facheinschlägig ist. Generell wird eine niederwertigere Tätigkeit in der Regel keine ausreichende Erfahrung für einen höherwertigen Arbeitsplatz vermitteln und damit keine Anrechenbarkeit begründen können. Nachdem es aber auf die Beurteilung der früheren Tätigkeit, nicht auf die absolvierte Vorbildung oder gar die frühere Einstufung ankommt, ist eine

Anrechenbarkeit bei Prüfung im Einzelfall nicht auszuschließen – wenngleich hier ein strenger Maßstab anzulegen sein wird.

Der Begriff der „Berufstätigkeit“ ist dabei deutlich weitläufiger als jener des „Dienstverhältnisses“, wie er z.B. in Abs. 2 Z 1 gebraucht wird („Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft“). Während der Begriff „Dienstverhältnis“ stets nur ein bestimmtes Rechtsverhältnis auf Grundlage eines Vertrages (Dienstvertrag nach VBG, freier Dienstvertrag) oder auf Grundlage einer Ernennung ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis erfasst, kann eine Berufstätigkeit auch auf selbständiger Grundlage ausgeübt werden, also z.B. auf Grundlage von Werkverträgen oder Lehr- und Forschungsaufträgen.

Zu § 12a Abs. 2 Z 2 GehG:

Die Verwendungsgruppen M BO 2 und M ZO 2 werden den akademischen Verwendungsgruppen im Bachelor-Bereich zugeordnet (siehe Erläuterungen zum BDG 1979).

Zu § 13e Abs. 7 Z 2 GehG:

Klarstellung, dass Sonntage nicht für einen Abzug in Frage kommen, da an diesen kein Unterrichtsbetrieb stattfindet und somit auch kein Urlaubsverbrauch fingiert werden kann.

Zu § 22 Abs. 9a GehG:

Bei Karenzurlauben zur Pflege eines behinderten Kindes oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen ist bereits eine Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag gesetzlich normiert (siehe § 4 Abs. 2a PG 1965). Diese Karenzurlaube sind daher von der Regelung des Abs. 9a auszunehmen.

Zu § 22b Abs. 5 GehG:

Entfernung eines entbehrlichen Wortes. Der Dienstgeber hat in diesen Fällen auch bei teilweisen Dienstfreistellungen den Dienstgeberbeitrag zu leisten.

Zu § 28 Abs. 3 GehG:

Formelles Außerkrafttreten einer derogierten Fassung.

Zu § 57 Abs. 1 und § 57 Abs. 9 GehG:

Gemäß § 84 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 – HG, BGBl. I Nr. 30/2006, wurden die Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien des Bundes, die Pädagogischen Institute des Bundes und die Agrarpädagogische Akademie mit Ablauf des 30. September 2007 aufgelöst.

Zu § 63 Abs. 1 und 2 GehG:

Das Regime des § 169e Abs. 2 GehG besagt, dass, insoweit eine Bestimmung auf eine bestimmte Gehaltsstufe Bezug nimmt, an die Stelle dieser Gehaltsstufe die betraglich nächstniedere idF des BGBl. I Nr. 32/2015 tritt.

Umgelegt auf § 63 GehG bedeutet dies, dass anstelle des alten Differenzbetrages (= € 253,90) zwischen dem Gehalt der Gehaltsstufe 12 der Verwendungsgruppe L 1 (€ 3.744,30) und dem Gehalt der Gehaltsstufe 11 der Verwendungsgruppe L PH (€ 3.998,20) nun jener zwischen Gehaltsstufe 9 der Verwendungsgruppe L 1 (€ 3.608,-) und der Gehaltsstufe 9 der Verwendungsgruppe L PH (= € 3.848,-) tritt. Dieser neue Differenzbetrag beträgt lediglich € 240,-. Demzufolge mussten die Prozentzahlen entsprechend angepasst werden, um eine gleich hohe (bzw. geringfügig höhere) Vergütung für Unterrichtspraktika zu erhalten. Das Unterrichtspraktikum läuft auf Grund der neuen Bestimmungen zur Induktionsphase im neuen Lehrerdienstrecht mit Ablauf des 31. August 2019 aus.

Zu § 63a GehG:

Hier wurde auf die Gehaltsstufe 11 der Verwendungsgruppe L 1 Bezug genommen (€ 3.562,10). Unter Anwendung des Regimes des § 169e Abs. 2 GehG bedeutet das, dass nunmehr die Gehaltsstufe 8 (€ 3.425,-) heranzuziehen ist. Um eine gleich hohe (bzw. geringfügig höhere) Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen zu erhalten, wurden die Promillezahlen entsprechend angepasst.

Zu § 85 Abs. 1 GehG:

Durch die Zuordnung der Verwendungsgruppe M BO 2 zu den akademischen Verwendungsgruppen erfolgt eine Neugestaltung der Gehaltsstufen. Die Staffelung der Gehaltstabelle erfolgt entsprechend der sonstigen Gehaltssystematik im Zusammenhang mit der Reform der Vordienstzeitenanrechnung.

Zu § 89 Abs. 1 GehG:

Die Gehaltsansätze der M ZO 2 wurden an jene der M BO 2 angepasst sowie um eine Spalte M ZO 3 ergänzt.

Zu § 90a GehG:

Die in der gegenständlichen Bestimmung genannte Truppenoffiziersausbildung bzw. Unteroffiziersausbildung wird in Hinkunft in der Regel im Dienstverhältnis Militärperson auf Zeit absolviert (siehe hierzu die Erläuterungen zum BDG 1979). Die sogenannte Einjährigen-Freiwilligen-Ausbildung ist jedenfalls der Unteroffiziersausbildung zuzurechnen. Aus Transparenzgründen sowie zwecks Verwaltungsvereinfachung und unter Berücksichtigung der Dienstzeitregelung BGBl. II 584/1995 idgF (jeweils verlängerter Dienstplan von 50 Stunden Wochendienstzeit) und der in BGBl. II Nr. 628/1995 idgF festgesetzten Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, gebührt ein Fixgehalt, mit dem die in dieser Verordnung festgesetzte Pauschalvergütung als abgegolten gilt. Im Durchschnitt betrachtet, sind Offiziersanwärter an der Theresianischen Militärakademie als M ZUO 2 in der Gehaltsstufe 2, Unteroffiziersanwärter als M ZCh in der Gehaltsstufe 1 eingestuft, die „aufgeschlagenen“ 27,28 % berücksichtigen im Durchschnitt die in der genannten Verordnung festgesetzte Pauschalvergütung. Dies ergibt in einer Rückrechnung zwischen Fixgehalt und Pauschalvergütung durchschnittlich 21,38 % als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen.

Zu § 91 Abs. 1 und 4a, § 92 Abs. 1, § 93 Abs. 2 Z 2, § 94a Abs. 3, § 95 Abs. 5 und 8b, § 96 Abs. 3, § 98 Abs. 2 Z 1, § 101 Abs. 2 Z 5 und § 101a Abs. 5 Z 2 GehG:

Durch die Schaffung der Verwendungsgruppe M Z O 3 sind die ggstl. Regelungen entsprechend zu adaptieren. M Z O 3 werden regelmäßig auf für die Verwendungsgruppen M B O 2 und M Z O 2 bewerteten Arbeitsplätzen zu verwenden sein, entsprechende besoldungsrechtliche Abgeltungen bzw. Zulagen auf die nächst höhere Verwendungsgruppe M B O 2 bzw. M Z O 2 sind daher nicht vorgesehen.

Zu § 91 Abs. 2 GehG:

Diese Änderungen sind notwendig, da die Verwendungsgruppen M B O 2 und M Z O 2 nunmehr dem Bachelor-Bereich zugeordnet werden. Die Korrektur des Erreichens der Funktionsstufe 4 ergibt sich aus dem Umstand, dass mit der derzeit gemäß BGBl. I Nr. 32/2015 in Geltung stehenden Regelung diese Funktionsstufe im Gegensatz zur bis dahin geltenden Regelung ein Jahr früher erfolgen würde. Dieses Versehen wird hiermit korrigiert.

Zu § 91 Abs. 3a GehG:

Die Verwendungsgruppen M Z O 1 und M Z O 2 können in den gegenständlichen Regelung gänzlich entfallen, da durch die zeitliche Befristung dieser Dienstverhältnisse ein Erreichen der Funktionsstufe 4 denkunmöglich ist.

Zu § 105 Abs. 4 GehG:

Auf Grund geänderter Aufgabengebiete und Tätigkeiten im operativen Dienst der Österreichischen Post Aktiengesellschaft ist eine zusätzliche Dienstzulage C in der Verwendungsgruppe PT 8 erforderlich, um die neuen tätigkeitsbezogenen Verwendungen besoldungsmäßig adäquat abbilden zu können.

Zu § 113i Abs. 7 GehG:

Mit BGBl. I Nr. 53/2013 und der Pendlerverordnung, BGBl. II Nr. 276/2013, wurden im Bereich der Pendlerförderung zahlreiche Änderungen vorgenommen. In nicht allen Fällen konnte von den Bediensteten diesen Änderungen im Hinblick auf den Fahrtkostenzuschuss fristgerecht entsprochen werden. Um diese Fälle nicht schlechter zu stellen, wird eine rückwirkende Geltendmachung durch die Erklärung nach § 20b Abs. 1 oder den entsprechenden Einkommensteuerbescheid für die zwei vorangegangenen Kalenderjahre ermöglicht.

Zu § 169c GehG:

Die Änderungen dienen vor allem der Klarstellung und der Berücksichtigung bislang nicht ausdrücklich geregelter Fälle. Die legistische und technische Vorgangsweise bei der Überleitung erfährt dadurch keine grundlegende Änderung. Somit sind weiterhin alle Bedienstetengruppen nach § 169d unter Anwendung der Überleitungsbestimmungen nach § 169c in das neue Besoldungssystem überzuleiten. Sämtliche Bestimmungen zur Überleitung gelten dabei, insoweit nicht in den jeweiligen Gesetzen ausdrücklich anderes angeordnet wird, sinngemäß für die Bediensteten, die dem VBG, dem RStDG, dem LDG oder dem LLDG unterliegen.

Die Bediensteten sind nach § 169c Abs. 1 überzuleiten, wenn sie sich am Tag vor Inkrafttreten der Besoldungsreform 2015 – also am 11. Februar 2015 – im Dienststand befanden. Die übrigen Bestimmungen des Abs. 1 dienen vor allem dazu, die Systematik der Überleitung grob zu skizzieren – und damit gleichsam Hilfestellung bei der Auslegung zu leisten – und darüber hinaus die Absichten des Gesetzgebers demonstrativ darzulegen, die mit dieser Überleitung verfolgt werden. Insoweit hat § 169c Abs. 1 auch programmatischen Charakter.

In Abs. 2 wird nunmehr ausdrücklich klargestellt, worin die eigentliche Überleitung besteht und warum sich die nachfolgenden Bestimmungen daher vor allem mit dem Besoldungsdienstalter der überzuleitenden Bediensteten oder des überzuleitenden Bediensteten befassen. Die zentrale Rechtsinstitution im neuen Besoldungssystem ist das Besoldungsdienstalter, aus ihm leitet sich die gesamte besoldungsrechtliche Stellung innerhalb der jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe ab. Aus dem Besoldungsdienstalter ergibt sich ex lege die Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe. Damit ergibt sich aus dem Besoldungsdienstalter auch jeder Anspruch, der an eine bestimmte Gehalts- oder Entlohnungsstufe anknüpft (z.B. bestimmte Zulagen). Zugleich werden bestimmte Ansprüche wie z.B. die Funktionsstufen nunmehr unmittelbar an das Besoldungsdienstalter geknüpft. Die zentrale Notwendigkeit bei einer Eingliederung in das neue Besoldungssystem besteht daher in der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters. Eine solche ist unverzichtbar, und im Wesentlichen ist eine Überleitung mit der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters auch bereits vollzogen. Allfällige weitere Maßnahmen sind daher als weitergehende politische Gestaltungselemente des Gesetzgebers zu betrachten. Dementsprechend bestimmt Abs. 2 nunmehr ausdrücklich, dass die Überleitung durch die (pauschale) Festsetzung eines Besoldungsdienstalters erfolgt. Für diese pauschale Festsetzung ist das bisherige Gehalt maßgeblich. Das Besoldungsdienstalter der überzuleitenden Bediensteten wird also nicht durch individuelle Neuberechnung nach § 12 GehG bzw. § 26 VBG vollzogen, sondern von Gesetzes wegen durch pauschale Zuordnung eines Besoldungsdienstalters aufgrund des bisherigen Gehalts. Dadurch sollten Verluste vermieden werden, die sich für zahlreiche Bedienstete aus der Anwendung der veränderten Anrechnungsbestimmungen ergeben würden. Diese Verluste würden dabei sowohl bei Bediensteten eintreten, die vom früheren unionsrechtswidrigen Besoldungssystem begünstigt wurden, als auch bei jenen, die vom früheren System diskriminiert wurden. Die Vermeidung von Verlusten für die Bestandsbediensteten ist daher ein Ziel des Gesetzgebers, das unabhängig von einer früheren Diskriminierung alle Bestandsbediensteten gleichermaßen betrifft.

Zur zeitlichen Komponente der Überleitung ist anzumerken, dass diese bereits mit Inkrafttreten am 12. Februar 2015 von Gesetzes wegen angeordnet wurde. Davon zu unterscheiden ist das tatsächliche Wirksamwerden des neuen Besoldungssystems einschließlich der neuen Gehaltstabellen für die individuelle Besoldung, welches nach Abs. 6 zweiter Satz frühestens mit 1. März 2015 erfolgt. Der für die Überleitung maßgebliche Monat (Überleitungsmonat) ist daher nach Abs. 2 regelmäßig der Februar 2015, d.h. das Gehalt oder Monatsentgelt für den Februar 2015 bildet die Grundlage für die Überleitung in das neue Besoldungssystem (Überleitungsbetrag). Nur wenn im Februar 2015 kein Gehalt oder Monatsentgelt bezogen wurde (z.B. wegen Elternkarenz), ist ein früherer Monat für die Überleitung heranzuziehen – namentlich jener Monat, für den zuletzt ein Gehalt oder Monatsentgelt bezogen wurde. Pauschal festgesetzt wird in diesem Fall das Besoldungsdienstalter zum Ende dieses früheren Monats, wobei die nach Ende dieses Monats vergangene Zeit nach § 10 GehG entsprechend für das Anwachsen des Besoldungsdienstalters bis zum 1. März 2015 zu berücksichtigen ist. Dies wird nunmehr auch in Abs. 6 vierter Satz ausdrücklich klargestellt. D.h. wenn z.B. eine Beamtin seit Juli 2010 in Karenz mit anschließendem Karenzurlaub ist, wird – da für die Zeit der Schutzfrist reguläre Bezüge vorliegen – der Juni 2010 als Überleitungsmonat herangezogen. Das so festgesetzte Besoldungsdienstalter ist dann das Besoldungsdienstalter mit Ende Juni 2010, die nach Juni 2010 vergangene Zeit wird nach Maßgabe des § 10 GehG auf das Besoldungsdienstalter addiert – also die Zeit der Karenz sofort zu 100%, die Zeit des Karenzurlaubs mit Wiederantritt des Dienstes nach § 10 Abs. 4 GehG zu 50%.

Als Überleitungsbetrag ist dabei stets das volle Gehalt bzw. Monatsentgelt für den Überleitungsmonat heranzuziehen, also das um allfällige Kürzungen aufgrund einer Teilbeschäftigung oder einer nicht das ganze Monat über andauernden Beschäftigung bereinigte Gehalt bzw. Monatsentgelt. Wie bereits aus § 3 Abs. 2 zu entnehmen, ist das Gehalt dabei stets das Gehalt ohne allfällige Zulagen wie z.B. Dienstalterszulagen. Nunmehr ist auch ausdrücklich klargestellt, dass außerordentliche Vorrückungen nicht Bestandteil des Gehalts sind.

Ausgangspunkt für die Festsetzung des Besoldungsdienstalters ist dabei nach Abs. 3 jene Gehaltsstufe in der neuen Gehaltstabelle, die den nächstniedrigeren Betrag zum Überleitungsbetrag anführt. Dabei sind die beiden Beträge vor dem Vergleich auf ganze Euro zu runden. Führt die Rundung zu einer betraglich gleichen Gehaltsstufe, ist dennoch die nächstniedrigere Gehaltsstufe heranzuziehen. Die betraglich gleiche Gehaltsstufe ist nur dann heranzuziehen, wenn es keine nächstniedrigere Gehaltsstufe in der neuen Tabelle gibt (z.B. bei einem Richter der Verwendungsgruppe R 2, Gehaltsstufe 4).

Im nächsten Schritt wird das Besoldungsdienstalter ermittelt, das für die Vorrückung in diese Stufe erforderlich ist. Im Biennalsystem werden dabei für die Vorrückung in die Stufe n regelmäßig $(n - 1) \times 2$ Jahre erforderlich sein, d.h. für z.B. die Stufe 10 müssen 9 Stufen zu je zwei Jahren durchlaufen werden, was einem Besoldungsdienstalter von 18 Jahren entspricht.

Das so errechnete Besoldungsdienstalter wird dann gemäß Abs. 4 um die seit der letzten Vorrückung in ein höheres Gehalt vergangenen für die Vorrückung wirksamen Zeiten verbessert. D.h. im Ergebnis „nehmen“ die Bediensteten ihre in ihrer bisherigen Stufe zurückgelegte Zeit mit. Maßgebend ist die letzte Vorrückung, die tatsächlich eine Erhöhung des Gehaltsanspruchs zur Folge hatte, d.h. die Vorrückung in eine Gehaltsstufe gleichen Betrags ist unbeachtlich. Dabei ist mit dem Begriff „Vorrückung“ nur eine echte Vorrückung in eine Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe gemeint, nicht etwa der Anfall einer Dienstalterszulage oder außerordentlichen Vorrückung. D.h. wenn z.B. jemand bereits fünf Jahre in der Gehaltsstufe 19 der Verwendungsgruppe A 2 zurückgelegt hat, sind diese fünf Jahre seit der Vorrückung in die Gehaltsstufe 19 voll auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen – und nicht etwa nur das eine Jahr seit Anfall der Dienstalterszulage.

Vereinzelt waren in den bisherigen Tabellen (z.B. in den Schemen E, M, R und St) für die niedrigsten Stufen einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe keine eigenen Beträge vorgesehen. Dementsprechend befanden sich die Bediensteten zwar in diesen Stufen, bezogen jedoch das Gehalt oder Monatsentgelt einer höheren Stufe. Eine bloße Überleitung auf Grundlage dieses Gehalts oder Monatsentgelts würde zu einer falschen Zuordnung führen, die eine nicht gerechtfertigte Verbesserung des weiteren Erwerbsverlaufs zur Folge hätte. Daher ist nach Abs. 5 das nach obigen Bestimmungen errechnete Besoldungsdienstalter um jene Zeiten zu vermindern, welche die Bedienstete oder der Bedienstete nach der alten Tabelle zurücklegen hätte müssen, um jenes Gehalt oder Monatsentgelt zu erreichen, auf dessen Grundlage sie oder er übergeleitet wurde. Wenn sich also z.B. eine Staatsanwältin oder ein Staatsanwalt der Gehaltsgruppe St 2 eine Gehaltsstufe unter jener Gehaltsstufe befindet, die maßgeblich für ihr oder sein Gehalt ist, ist sein Besoldungsdienstalter um die Zeiten zu kürzen, die für das Durchlaufen dieser einen Gehaltsstufe erforderlich sind – also um vier Jahre.

Das entsprechend den obigen Ausführungen ermittelte Besoldungsdienstalter gilt gemäß Abs. 6 sodann als Besoldungsdienstalter zum Ablauf des Überleitungsmonats. Alle nach dem Überleitungsmonat liegenden Dienstzeiten werden nach den allgemeinen Bestimmungen über die Vorrückung und die Hemmung der Vorrückung (§ 8 und § 10) auf das Besoldungsdienstalter angerechnet. Mit dieser Festsetzung ist die Überleitung in das neue Besoldungssystem vollzogen, die neueren Bestimmungen einschließlich der neueren Tabellen werden auf die übergeleiteten Bediensteten voll anwendbar.

Da die Überleitung in die nächstniedrigere Gehaltsstufe aber beträchtliche Auswirkungen auf den zukünftigen Erwerbsverlauf hätte, erhalten die übergeleiteten Bediensteten einmalig eine vorgezogene Vorrückung bzw. eine verkürzte Gehaltsstufe. Technisch wird dies durch einen Zuschlag auf das Besoldungsdienstalter gemeinsam mit der nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) realisiert. D.h. die Bediensteten rücken in die nächsthöhere Stufe vor, dann wird ihr Besoldungsdienstalter nach Abs. 7 um den dort genannten Zeitraum erhöht, und in weiterer Folge benötigen sie in dieser Stufe weniger als zwei Jahre bis zur nächsten Vorrückung. Das Ausmaß der Verbesserung des Besoldungsdienstalters ist dabei auf rein arithmetische Berechnungen zurückzuführen und stellt keine sozialpolitische Wertung der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen dar. Vielmehr wären die verschiedenen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen durch die Überleitung in unterschiedlichem Ausmaß von einer Schmälerung der Erwerbslaufbahn betroffen. Durch die unterschiedliche Behandlung werden im Ergebnis die Erwerbsaussichten aller Gruppen gleichermaßen gewahrt.

Gemeinsam mit der Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach Abs. 7 werden die Bediensteten hinsichtlich der vom Besoldungsdienstalter abhängigen Zulagen wieder so gestellt, wie es im früheren Besoldungssystem der Fall war. D.h. insbesondere die Funktionsstufen bzw. Dienstzulagenstufen fallen wieder zum selben Termin an wie nach dem alten Regelungsmechanismus. Auf Bedienstete, die sich nach der Überleitung bereits in der letzten Gehaltsstufe befinden, wären diese Bestimmungen allerdings nicht anwendbar, da diese keine nächste Stufe und damit auch keine Vorrückung mehr haben. Aus diesem Grund wird in Abs. 8 bestimmt, dass auch der erstmalige Anfall einer Daz bzw. AVO einer Vorrückung in die Überleitungsstufe gleichzuhalten ist und mit deren Anfall das Besoldungsdienstalter nach Abs. 7 zu verbessern ist. Dies allerdings nur anlässlich einer Vervollendung eines Besoldungsdienstalters von weiteren zwei Jahren – damit wird klargestellt, dass bei jenen Bediensteten, die unmittelbar nach der Überleitung ab März 2015 sofort eine kleine Daz erhalten, die Verbesserung des Besoldungsdienstalters erst mit dem nächsten Biennium erfolgen soll, also bei Anfall der großen Daz.

Für jene Bediensteten, die bereits nach der Überleitung die große Daz erhalten, ist das Besoldungsdienstalter bereits mit Ablauf des Überleitungsmonats, d.h. regelmäßig mit Beginn des 1. März 2015, nach Abs. 7 zu verbessern. Diese Bestimmung stellt insbesondere sicher, dass sich der Termin für den Anfall der Funktionsstufe 4 in den Schemen A und M nicht verändert.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen zur Wahrung wird mit der Wahrungszulage in Abs. 9 eine Wahrung der nach der Überleitung unmittelbar folgenden Vorrückung (in die Überleitungsstufe) geschaffen. Nachdem

diese in einem absehbaren Zeithorizont erfolgt und die Bediensteten daher bereits auf die Höhe dieser Vorrückung vertrauen und teilweise auf dieser Grundlage geplant haben, soll diese Vorrückung für die befristete Dauer der Überleitungsstufe der Höhe nach gewahrt werden. Spätestens ab der darauf folgenden Vorrückung (in die Zielstufe) entfallen sämtliche Wahrungszulagen. Die Wahrungszulage nach Abs. 9 dient dabei ausschließlich der Vermeidung von Einbußen im Rahmen der Überleitung im Hinblick auf die erwartete Lebensverdienstsumme – eine finanzielle Besserstellung gegenüber dem früheren Besoldungssystem erfolgt dadurch nicht.

Zu § 169d GehG:

In § 169d wird einerseits geregelt, welche Gruppen von Bediensteten nach § 169c übergeleitet werden, sowie andererseits, wie mit den übrigen Gruppen umzugehen ist, um die Mobilität im Bundesdienst auch zwischen den Gruppen voll aufrecht erhalten zu können. Ausgenommen von der Überleitung sind lediglich wenige Gruppen wie z.B. die Beamtinnen und Beamten der Dienstklassen VII, VIII und IX: Bei diesen kann der Vorrückungstichtag nicht mehr für die Besoldung maßgeblich sein, da ihre besoldungsrechtliche Stellung zwingend aus einer Beförderung resultieren muss (diese Dienstklassen sind durch Zeitvorrückung nicht erreichbar) und eine Überleitung somit unionsrechtlich nicht geboten erscheint. Bei den anderen Dienstklassen ist eine Überleitung dagegen erforderlich, da eine Zeitvorrückung in diese möglich ist und der Vorrückungstichtag daher ohne Überleitung für manche Bedienstete weiterhin für die Besoldung maßgeblich wäre.

Generell werden nur jene Bediensteten nicht übergeleitet, bei denen die Vordienstzeiten nicht für die Vorrückung maßgeblich sind, oder bei denen aus technischen Gründen oder wegen der Wesensverschiedenheit des neuen Besoldungssystems (z.B. wenn das bisherige Gehalt geringer ist als die neue erste Gehaltsstufe) eine Neuberechnung nach den neuen Bestimmungen erfolgen muss, um eine sachgerechte Eingliederung in das neue Besoldungssystem zu ermöglichen.

Als leitender Grundsatz für die nicht überzuleitenden Bediensteten gilt dabei: Wenn sie bereits in einer Verwendung waren, bei der für die Vorrückung die Vordienstzeiten (der Vorrückungstichtag) maßgeblich waren, ist nach Abs. 6 der letzte Monat dieser Verwendung als Überleitungsmonat heranzuziehen, sofern nicht eine gesonderte Regelung anderes bestimmt. Die Bediensteten werden daher im Ergebnis ähnlich übergeleitet wie Bedienstete, die sich im Februar 2015 in Karenz befinden, da in beiden Fällen in diesem Monat kein Bezug vorliegt, für den die Vordienstzeiten maßgeblich waren. Eine sachgerechte Überleitung wäre ohne einen Rückgriff auf frühere Monate nicht möglich. Typische Anwendungsfälle sind Vertragsbedienstete, die nach Dienstantritt im Rahmen eines Entlohnungsschemas des VBG besoldet worden sind, im Februar 2015 aber auf sondervertraglicher Grundlage beschäftigt wurden und später nach Enden des Sondervertrages wieder dem Entlohnungsschema des VBG unterliegen.

Bedienstete, die keinen einzigen Monatsbezug erhalten haben, der auf Grundlage eines Vorrückungstichtages bemessen wurde, sind jedoch auch dann nach den neuen Bestimmungen zu bemessen und einzustufen, wenn für sie bereits ein Vorrückungstichtag festgesetzt wurde. In diesen Fällen ist noch kein Besitzstand gegeben, dessen Wahrung aus unionsrechtlicher Sicht vertretbar wäre. Vielmehr würde eine anderslautende Regelung darauf hinauslaufen, dass ein auf diskriminierender Rechtsgrundlage festgesetzter Vorrückungstichtag nach Inkrafttreten des neuen Besoldungssystems erstmals durch ausdrückliche Anordnung zur Wirksamkeit gelangen würde. Ein solcher Effekt ist jedenfalls zu vermeiden.

Abweichend von den obigen Bestimmungen erfolgt die Überleitung von Bediensteten nach Abs. 3, die sich in befristeten Führungsfunktionen mit Fixbezügen befinden, auf Grundlage ihrer Rückfall-Funktion bei Enden der Betrauung mit der befristeten Führungsfunktion. Dies ist deshalb erforderlich, weil diese Bediensteten zwar einer überzuleitenden Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe angehören, jedoch nicht auf Grundlage einer Gehalts- oder Entlohnungsstufe besoldet werden. Daher ist auf Grundlage ihres tatsächlichen Gehalts bzw. Monatsentgelts im Überleitungsmonat keine Festsetzung eines Besoldungsdienstalters im Rahmen der Überleitung möglich. Ersatzweise wird in diesen Fällen daher jenes Gehalt herangezogen, welches diese Bediensteten im Überleitungsmonat erhalten hätten, wenn ihre Führungsfunktion unmittelbar zuvor geendet hätte. Für die Besoldung wirksam wird dieses so festgesetzte Besoldungsdienstalter allerdings naturgemäß erst später, wenn die Führungsfunktion tatsächlich endet und damit auch der Fixbezug.

Jene Bediensteten, die im Überleitungsmonat ein Gehalt oder ein Monatsentgelt erhalten haben, für dessen Bemessung der Vorrückungstichtag zwar maßgeblich war, aber ein solcher Vorrückungstichtag noch nicht oder noch nicht endgültig festgesetzt wurde (bloß vorläufige Einstufung), sind nach den Bestimmungen des neuen Besoldungssystems neu zu berechnen. D.h. bei diesen unterbleibt eine Überleitung, die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten zu Beginn des Dienstverhältnisses wird nach

§ 12 GehG bzw. § 26 VBG ermittelt. Praktisch sind dies vor allem Bedienstete, die zeitnah vor Inkrafttreten der Besoldungsreform aufgenommen bzw. beispielsweise aus einem II 1 – Vertrag als Lehrperson in ein II 1 – Dienstverhältnis übernommen wurden. Damit die Bediensteten keine unsachlichen Verluste erleiden, die aus einer vorläufigen Einstufung und Besoldung entstehen, sind daher auch die Differenzbeträge zwischen den tatsächlich erhaltenen Bezügen und jenen Bezügen, die sich bei Anwendung des neuen Besoldungssystems ergeben, den Bediensteten nachträglich zur Anweisung zu bringen.

Ergänzend zu den allgemeinen Überleitungsbestimmungen wird in Abs. 4 geregelt, dass die Bediensteten der älteren Besoldungsgruppen aus der Zeit vor der Besoldungsreform 1994, die bislang nicht in das neue Funktionensystem bzw. in die neuere Besoldungsgruppe der Schulaufsicht optiert hatten, bei einer späteren Option so zu behandeln sind, als ob sie bereits mit Wirksamkeit zum Beginn des Überleitungsmonats optiert hätten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Optionsrechte dieser Bediensteten durch die Besoldungsreform nicht beeinträchtigt werden.

In Abs. 7 wird für den Übergangszeitraum bis zur nächsten Vorrückung (in die Überleitungsstufe) bestimmt, dass die Bediensteten jedenfalls weiterhin ihre Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen führen sowie allfällige Reisegebührenstufen, Funktionsstufen und andere Dienstzulagenstufen in der bisherigen Kategorie bzw. Höhe weiter erhalten. Die Bestimmung ist erforderlich, weil der Anfall dieser Ansprüche erst ab der Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 7 und 8 mit der nächsten Vorrückung wieder mit den bisherigen Terminen übereinstimmt. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Dienstalterszulage keine „sonstige Zulage“ im Sinne dieser Bestimmung ist – denn diese wird bereits im Rahmen der Wahrungszulage gewahrt und gebührt daher nicht zusätzlich in bisheriger Höhe.

Mit Abs. 9 wird ergänzend noch für den Übergangszeitraum bestimmt, dass bei Überstellungen bis zur Vorrückung in die Zielstufe die Wahrungszulage so berechnet wird, als wäre die Bedienstete oder der Bedienstete bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Andernfalls würde das wenig sachgerechte Ergebnis eintreten, dass eine Richterin oder ein Richter, die oder der mit 1. Februar 2015 von R 1b in R 2 überstellt wird, in den Genuss der vollen Wahrungszulage kommt – nicht jedoch, wenn die Überstellung erst einen Monat später mit 1. März 2015 wirksam wird. Ebenso ist das Besoldungsdienstalter der oder des überstellten Bediensteten dahingehend zu korrigieren, als wäre sie oder er bereits mit Beginn des Überleitungsmonats überstellt worden. Dadurch sollen Ungleichbehandlungen vermieden werden im Hinblick auf die Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 7 (die vorgezogene Vorrückung). D.h. wenn z.B. eine Beamtin der Verwendungsgruppe A 2 nach der Vorrückung in die Überleitungsstufe in die Verwendungsgruppe A 1 überstellt wird, ist sie bei der Berechnung ihres Besoldungsdienstalters so zu stellen, wie sie gestellt worden wäre, wenn die Überstellung bereits vor der Überleitung erfolgt wäre. Im Ergebnis wird das Besoldungsdienstalter dieser Bediensteten daher ebenfalls um eineinhalb Jahre verbessert, nicht bloß – wie für ihre ursprüngliche Verwendung als A 2 vorgesehen – um ein halbes Jahr.

Da die bis 11. Februar 2015 für M ZO 2 geltenden Regelungen mit der gegenständlichen Novelle ab 12. Februar 2015 für M ZO 3 anzuwenden sind, sind jene Militärpersonen, die zum erstgenannten Datum der Verwendungsgruppe M ZO 2 angehört haben, in die Verwendungsgruppe M ZO 3 überzuleiten.

Zu § 169e GehG:

Die Bestimmungen des § 169e verfolgen den Zweck, eine Anwendbarkeit des bisherigen Bundesrechts einschließlich allfälliger Verordnungen, Erlässe, Bescheide oder Verträge weiterhin zu gewährleisten. Zahlreiche Rechtsquellen verweisen auf Bestimmungen des Besoldungsrechts, welche durch die Bundesbesoldungsreform 2015 in wesentlichen Punkten verändert wurden. Um die Entstehung unbestimmter Verweise oder gar unsachlicher Regelungsinhalte zu vermeiden, werden diese Bestimmungen daher durch Generalklauseln entsprechend angepasst. Dabei handelt es sich insoweit um bloßes Übergangsrecht, als im Zuge der künftigen rechtsetzenden Tätigkeit eine schrittweise Anpassung dieser Rechtsquellen an die Bestimmungen des neuen Besoldungssystems erfolgen soll.

Als leitender Grundsatz für diese Generalklauseln lässt sich dabei festhalten, dass das neue Besoldungssystem die praktischen Auswirkungen anderer Bestimmungen möglichst unverändert belassen soll, insoweit nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird.

Der vormalige Abs. 1, wonach an die Stelle der früheren Verwendungsgruppen die Verwendungsgruppen nach „§ 169d“ (ein Redaktionsversehen – gemeint war § 169c, der Verweis auf § 169d geht materiell offenkundig ins Leere) treten, ist nunmehr in Abs. 2 aufgegangen. Ursprünglich sollte diese Bestimmung zum Ausdruck bringen, dass an die Stelle eines Verweises auf eine Gehaltsstufe des alten Besoldungssystems die nach Maßgabe der Überleitungsregeln entsprechende Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems tritt – und zwar einschließlich der in § 169c vorgesehenen Wahrungszulage, sodass

insgesamt betraglich keine Änderung eintritt. Nunmehr wird in Abs. 2 aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit bestimmt, dass an die Stelle des Verweises auf eine Gehaltsstufe direkt der entsprechende zahlenmäßige Betrag des alten Besoldungssystems tritt. Zugleich wird angeordnet, dass sich dieser Betrag im selben Ausmaß wie jene Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems ändert, die nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen der alten Gehaltsstufe entspricht. Damit wird die sachgerechte Anwendbarkeit dieser Bestimmungen auch dann gewährleistet, wenn bis zur Anpassung an das neue Besoldungssystem ein mehrjähriger Zeitraum mit Gehaltsanpassungen verstreichen sollte.

In Abs. 1 wird nunmehr die Anwendbarkeit des § 20c (Jubiläumszuwendung) auf die Bestandsbediensteten geregelt, wobei diese Bestimmung aus rein systematischen Gründen von § 169c in § 169e eingegliedert wurde. Dabei wird klargestellt, dass diese Maßgaben selbstverständlich für alle Bestandsbediensteten zur Anwendung gelangen und nicht nur für die übergeleiteten. Daher bleiben z.B. auch für die Bediensteten der Dienstklassen VII, VIII und IX die Bestimmungen zur Jubiläumszuwendung mit den entsprechenden Maßgaben weiterhin anwendbar.

Mit Abs. 3 soll sichergestellt werden, dass Ansprüche, die in älteren Bestimmungen vom Erreichen einer bestimmten Gehaltsstufe abhängig gemacht werden, weiterhin zum selben Termin wie bisher anfallen. Umfasst sind dabei alle Bestimmungen, die auf eine Gehaltsstufe verweisen, ohne auf deren Betrag abzustellen. D.h. wenn z.B. eine Bestimmung die Höhe einer Zulage oder einen Dienstgrad an das Erreichen einer Gehaltsstufe knüpft, ist diese Bestimmung nach Maßgabe des Abs. 3 zu lesen. Dabei gilt der Grundsatz: An die Stelle der Gehaltsstufe des alten Besoldungssystems tritt die sich nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen ergebende Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems (also die betraglich nächstniedrigere). Zugleich wird – um den Termin möglichst in Gleichklang mit den Bestimmungen des alten Besoldungssystems zu bringen – eine zusätzliche Verweildauer in der Gehaltsstufe des neuen Besoldungssystems gefordert. Das Ausmaß richtet sich – aus mathematischen Gründen – nach den jeweiligen Verwendungsgruppen und enthält deshalb ebenso wie in § 169c Abs. 7 keine personalpolitische Wertung. Da die übergeleiteten Bediensteten dieses zusätzliche Erfordernis in vielen Fällen aber erst ab ihrer Verbesserung des Besoldungsdienstalters nach § 169c Abs. 7 erfüllen, wird es von ihnen bis zu dieser Verbesserung nicht gefordert – wohl aber ab dem Zeitpunkt der Verbesserung sowie bei allen neu aufgenommenen Bediensteten. Ergänzend wird noch bestimmt, dass sich das Erfordernis einer Verweildauer entsprechend erhöht, wenn bereits die ursprüngliche Bestimmung ein solches Erfordernis vorsah (z.B. ab dem fünften Jahr in der letzten Gehaltsstufe). Auch ist eine Bestimmung, die das Ende eines Anspruchs an das Vollenden einer Gehaltsstufe knüpft (Formulierungen der Art „bis zur Gehaltsstufe x“) nach Abs. 3 zu interpretieren, wobei die für das Vollenden der Gehaltsstufe notwendige Zeit von zwei bzw. vier Jahren entsprechend hinzu kommt. Abschließend wird darauf hingewiesen, dass in Z 1 ein Redaktionsversehen bereinigt wurde und nunmehr korrekterweise von „einem Jahr und sechs Monaten“ (statt „einem Jahr und sieben Monaten“) die Rede ist.

Mit Abs. 4 wird klargestellt, dass die geänderten Anrechnungsbestimmungen für Vordienstzeiten keine Auswirkungen auf die Dauer einer bereits begonnenen Ausbildungsphase haben.

Abs. 5 regelt nunmehr den zeitlichen Anwendungsbereich der früheren Verweise auf die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 und des neuen Referenzbetrages exakt. Dabei ist vorgesehen, dass ab 12. Februar 2015 direkt der vormalige Betrag für die Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, zur Anwendung gelangt (also durch das Inkrafttreten im Monat keine betragliche Änderung eintritt) und sodann ab 1. März 2015 der Referenzbetrag anzuwenden ist.

In Abs. 6 wird schließlich bestimmt, dass für die Dauer des Übergangszeitraums Verwendungs- und Ergänzungszulagen so zu berechnen sind, dass die Wahrungszulagen als Bestandteil des Gehalts gelten. Zugleich werden die Gehälter der Vergleichslaufbahnen (z.B. bei Verwendungszulage von A 2 auf A 1 das heranzuziehende Gehalt in A 1) so berechnet wie bei einem übergeleiteten Bediensteten der jeweiligen Verwendungsgruppe. D.h. die Verwendungszulage von A 2 auf A 1 wird in diesem Zeitraum nicht bloß als Verwendungszulage von A 2 auf A 1 berechnet, sondern als Verwendungszulage von A 2 zzgl. Wahrungszulage für A 2 auf A 1 zzgl. Wahrungszulage für A 1. Damit sollen Einbußen im Übergangszeitraum für die Bediensteten vermieden werden.

Zu § 1 Abs. 3 Z 13 VBG:

Für Dienstverhältnisse zum Österreichischen Integrationsfonds soll die höhere Flexibilität des allgemeinen Arbeitsrechts genutzt werden.

Zu § 11 VBG:

Es erfolgt die Berichtigung eines durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2015 geänderten Tabellenwertes.

Zu § 39 Abs. 3 VBG:

Es werden notwendige redaktionelle Berichtigungen im Zusammenhang mit BGBl. I Nr. 32/2015 vorgenommen.

Zu § 40a Abs. 4, 16 und 18, § 42a Abs. 7, § 43a, § 46e, § 48n Abs. 2 Z 5, § 48o Abs. 1, Überschrift zu § 90, § 90c Abs. 1, § 90k Abs. 2, § 90m Abs. 1a, § 90n Abs. 2, § 91 Abs. 3, § 91h, § 91i Abs. 1 und 2, § 91l Abs. 1, § 92d Abs. 1, § 100 Abs. 67 Z 1 und Anlage 3 zu § 40a VBG:

Es werden notwendige redaktionelle Berichtigungen im Zusammenhang mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, vorgenommen.

Zu § 46 Abs. 4 VBG, § 18 Abs. 3 LVG und § 19 Abs. 3 LLVG:

Im Rahmen des pd-Schemas wurde folgendes Problem evident: Alle (alten) Gehaltsgalgen begannen mit 18 Jahren, der Gehaltsgalgen des neuen pd-Schemas beginnt bereits mit 15 Jahren. Die Verweildauer in der Entlohnungsstufe I ist demzufolge ebenfalls an die neue Rechtslage, BGBl. I Nr. 32/2015, anzupassen. Derzeit beträgt sie 6,5 Jahre. Korrekterweise ist die Verweildauer in der Entlohnungsstufe I jedoch mit 3,5 Jahren festzusetzen.

Zu § 49v Abs. 7 VBG:

Gemäß § 126 Abs. 4 UG gilt das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, in der jeweils geltenden Fassung, hinsichtlich der ihm zum Stichtag unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Demzufolge sind die den Vorrückungsstichtag betreffenden Bestimmungen für die Staff Scientists an die neue Rechtslage, BGBl. I Nr. 32/2015, anzupassen. Die Verweildauer in der Entlohnungsstufe I wird für neu überstellte Staff Scientists deshalb auf ein Jahr verkürzt.

Zu § 94a VBG:

Nach § 94a VBG sind die Übergangsbestimmungen des GehG betreffend die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse, die Gruppenüberleitung und die Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen – mit den erforderlichen Abweichungen – auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

Abs. 1 listet die erforderlichen Maßgaben auf, mit denen der im Vergleich zum GehG unterschiedlichen Terminologie und den Entlohnungsschemata und -gruppen des VBG Rechnung getragen sowie Verweise auf das GehG durch Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen des VBG ersetzt werden.

Abs. 2 sieht die Anwendung der Übergangsbestimmung des GehG betreffend die Jubiläumszuwendung vor. Die Verschiebung der betreffenden Bestimmung im GehG (nunmehr § 169e Abs. 1 GehG) macht eine Anpassung des Verweises notwendig.

Die Abs. 3 bis 5 enthalten Sonderbestimmungen für die Überleitung von Bediensteten mit Sonderverträgen gemäß § 36 VBG.

Abs. 3 erfasst alle Fälle, in denen Bedienstete durch eine – befristete oder unbefristete – sondervertragliche Bestimmung in eine vom Vorrückungsstichtag abhängige Entlohnungs- bzw. Bewertungsgruppe des VBG eingestuft wurden. Es wird klargestellt, dass sich der Überleitungsbetrag (§ 169c Abs. 2 GehG) nach der sondervertraglichen Einstufung richtet. Umfasst sind dabei Sonderverträge, die eine gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen verbesserte Einstufung vorsehen (z.B. Lehrpersonen in Mangelberufen), aber auch sondervertragliche Zusatzvereinbarungen, die für eine vorübergehend höherwertige Verwendung befristet die Entlohnung nach einer höheren Entlohnungs- bzw. Bewertungsgruppe vorsehen.

Wurde in einem Sondervertrag ein Sonderentgelt vereinbart, für das der Vorrückungsstichtag nicht maßgeblich war, ist auf die Überleitung hingegen Abs. 1 in Verbindung mit § 169d Abs. 5 bzw. 6 GehG anzuwenden.

Die Abs. 4 und 5 normieren für bestimmte von Abs. 3 erfasste Sondervertragsfälle eine von Abs. 3 abweichende Ermittlung des Besoldungsdienstalters für den Fall eines späteren Endens des Sondervertrags. Solche Sonderregelungen sind einerseits für jene Fälle erforderlich, in denen der Sondervertrag eine von einem gegenüber der gesetzlichen Regelung verbesserten Vorrückungsstichtag abgeleitete Einstufung vorsieht, für die nach Wegfall des Sondervertrags wegen Aufgabe der sonderentgeltbegründenden Verwendung keine Rechtfertigung mehr besteht (z.B. Wechsel einer so genannten Mangelberufslehrperson auf einen Arbeitsplatz der Allgemeinen Verwaltung). Andererseits ist eine Sonderregelung für die Einstufung nach Enden des Sondervertrags in jenen Fällen erforderlich, in denen für eine vorübergehende höherwertige Verwendung sondervertraglich die Einstufung in eine höhere Entlohnungsgruppe vereinbart ist, bei der ein so genannter Überstellungsabzug nach den bisherigen Bestimmungen berücksichtigt wurde. Es handelt sich in erster Linie um vorübergehende

Einstufungen von v2-Bediensteten ohne Hochschulbildung in die Entlohnungsgruppe v1 unter Anwendung des § 77 Abs. 3 VBG in der bis zum 11. Februar 2015 geltenden Fassung (z.B. eine Referentin in v2 übernimmt befristet für die Dauer der karenzbedingten Abwesenheit eines v1-Referenten dessen Arbeitsplatz und erhält für diesen Zeitraum das Monatsentgelt der nächstniedrigeren Entlohnungsstufe in v1). Diesfalls würde es auf Grund der neu geregelten Vorbildungsausgleichsbestimmungen (§ 15 VBG) durch eine Überleitung und Ermittlung des Besoldungsdienstalters allein auf Grundlage der befristeten sondervertraglichen Einstufung nach Wegfall der Sondervereinbarung zu für die Bediensteten ungünstigen Ergebnissen kommen.

Bei der ersten Fallgruppe ist danach zu unterscheiden, ob vor Wirksamwerden des Sondervertrags bereits eine Einstufung mit Vorrückungstichtag bestand oder nicht. Wenn nicht, ist – wie in den Fällen des § 169d Abs. 5 GehG – das Besoldungsdienstalter nach § 26 in der ab 12. Februar 2015 geltenden Fassung neu festzustellen, wobei sowohl die Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten als auch die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten, für die Vorrückung wirksamen Zeiten zu berücksichtigen sind (Abs. 4).

Bestand hingegen schon vor Wirksamwerden des Sondervertrags eine vom Vorrückungstichtag abhängige Einstufung in eine Entlohnungs- bzw. Bewertungsgruppe, soll das Besoldungsdienstalter anhand dieser früheren Einstufung unter Anwendung der Überleitungsbestimmungen ermittelt werden (Abs. 5). Gleiches gilt für vorübergehende höherwertige Verwendungen, für die sondervertraglich die höhere Entlohnungsgruppe unter Berücksichtigung eines Überstellungsabzugs gewährt wurde.

Für die Dauer der Wirksamkeit des Sondervertrags bzw. der sondervertraglichen Vereinbarung richtet sich die Entlohnung nach Abs. 3, somit nach der sondervertraglichen Einstufung.

Abs. 6 trifft eine Sonderregelung für den Fall des Endens der Ausbildungsphase während des Bezugs der Wahrungszulage. Diesfalls erhöht sich der Überleitungsbetrag entsprechend dem Verhältnis zwischen dem Monatsentgelt, das mit und jenem, das ohne Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe und -stufe gebührt.

Zu § 100 Abs. 70 VBG:

Die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2015 neu geregelten Monatsentgelte und in Eurobeträgen angeführten Zulagen und Vergütungen traten mit 12. Februar 2015 in Kraft. Es wird nunmehr klargestellt, dass diese für übergeleitete Vertragsbedienstete und Vertragsbedienstete, die vor Inkrafttreten bereits im Dienstverhältnis waren und deren Besoldungsdienstalter nach § 26 neu zu ermitteln ist, erst ab 1. März 2015 anzuwenden sind. Gleiches gilt für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, die sich am 11. Februar 2015 im Ausbildungsverhältnis befanden.

Zu § 40, § 43 und Anlage 1 und 2 RStDG:

Die Novellierung des § 36 Abs. 5 RStDG mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, erfordert eine Anpassung der korrespondierenden Bestimmungen betreffend die Stimmzettel (§ 40 RStDG) und die Wahlpunkte (§ 43 RStDG) sowie der neuen Anlagen 1 und 2.

Zu § 63a Abs. 1 RStDG:

In Folge der mit 1.1.2014 eingeführten Verwaltungsgerichte auf Bundes- und Landesebene und dem damit einhergehenden Wegfall eines großen Teils der von § 63a Abs. 1 umfassten Nebentätigkeitsfelder für Richterinnen und Richter war es notwendig, eine klarstellende Regelung zu treffen. Aufgrund der unterschiedlichen Terminologie bezüglich Nebentätigkeit im BDG 1979 und RStDG wird mit der gegenständlichen Ergänzung verdeutlicht, dass Vortrags- und Unterrichtstätigkeiten von Richterinnen und Richtern weiterhin als Nebentätigkeit übertragen und ausgeübt werden können, auch wenn hierfür das Richteramt keine zwingende Voraussetzung ist.

Zu § 66 Abs. 12 RStDG:

Korrektur eines redaktionellen Versehens.

Zu § 101 Abs. 2 RStDG:

Bis zur Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, war eine Ratenbewilligung mangels Ausgestaltung der Disziplinarstrafe als Geldstrafe entbehrlich. Um dem Bestimmtheitsgebot zu entsprechen, wurde die Minderung der Bezüge bzw. des Ruhegenusses in eine Geldstrafe in der Höhe von bis zu fünf Monatsbezügen bzw. Ruhebezügen abgeändert. Mit der nunmehr vorgesehenen Änderung wird eine bestehende Regelungslücke geschlossen und die Bewilligung einer Ratenzahlung durch das Disziplinargericht ermöglicht.

Zu § 205 Abs. 1 RStDG:

Mit der neu zu errichtenden Sektion II (Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen) im Bundesministerium für Justiz soll eine „zentrale Kompetenz für

Planung, Organisation, Leitung, Steuerung, Rechtsschutz und Öffentlichkeitsarbeit und ein zentraler Ansprechpartner für alle Belange des Vollzugsbereiches“ entstehen. Das bereits mit der spezifischen Ausgestaltung der Vollzugsdirektion angestrebte Ziel der Interdisziplinarität soll auch in der Generaldirektion verwirklicht werden. Daher sollen die verschiedenen im Vollzugsbereich tätigen Berufsgruppen auch dort repräsentiert sein. Davon sind auch jene Staatsanwältinnen und Staatsanwälte umfasst, die zum Stichtag 1.1.2013 bereits in der Vollzugsdirektion bzw. der Abteilung III/1 der Zentralstelle mit Agenden des Straf- und Maßnahmenvollzuges befasst waren. Durch diese Regelung ist gewährleistet, dass die in der Generaldirektion tätigen Bediensteten die für diesen sensiblen Bereich notwendige langjährige Erfahrung mitbringen (vgl. die allgemeinen Erläuterungen des BMJ zur Novellierung des StVG).

Mit Hilfe der in dieser Bestimmung festgelegten Kriterien gelingt es – ganz im Sinne eines modernen Wissenstransfers – jenen Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, die über eine langjährige Erfahrung im Bereich des Straf- und Maßnahmenvollzuges verfügen und bis heute im Dienste desselben tätig sind, auch in der Generaldirektion eine Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten.

Eine Nachbesetzung dieser Planstellen kann nur mit Verwaltungsbediensteten erfolgen.

Zu § 206 RSfDG :

Durch die Aufnahme des § 43a BDG in die Aufzählung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass § 57a (Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)) ohnehin auf Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte anzuwenden ist.

Zu § 26a Abs. 3 und § 70 Abs. 2 LDG 1984 sowie § 26a Abs. 3 LLDG 1985:

Anpassungen an die Abschaffung des administrativen Instanzenzuges durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012.

Zu § 28a LDG 1984:

Die betreffende Bestimmung sieht einen „Inländervorbehalt“ für besonders sensible Funktionen vor, im Bereich des LDG 1984 kommt hierfür nur die Funktion der Schulleitung in Betracht. Schulleiterinnen bzw. Schulleiter nehmen allerdings im Sinne der aktuellen Rechtsprechung des EuGH keine Tätigkeiten vor, welche eine so enge Bindung zum Inlandsstaat aufweisen, dass diese Aufgaben Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vorzubehalten sind.

Zu § 113a Z 14 LDG 1984 und § 119g Z 16 LLDG 1985:

Die Verordnung der Bundesregierung zum Schutz der Bediensteten vor Verletzungen durch scharfe oder spitze medizinische Instrumente (Nadelstichverordnung Bund – B-NastV), BGBl. II Nr. 50/2015, wurde am 10. März 2015 kundgemacht.

Zu § 121d Abs. 5 erster Satz LDG 1984:

Dieser mit der Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen eingefügte Satz sollte für die anlässlich der Einräumung eines Karenzurlaubes an den Pädagogischen Hochschulen verwendeten Lehrpersonen für den dauernden Verbleib dieser Lehrpersonen an der PH die für Karenzurlaube geltende Obergrenze von zehn Jahren außer Kraft setzen. Übersehen wurde dabei die weitere eine Beendigung des Karenzurlaubes mit Vollendung des 64. Lebensjahres bewirkende Grenze. Diese wäre ebenfalls zu erfassen.

Zu § 123 Abs. 70 LDG 1984:

Die in § 52 Abs. 3 letzter Satz LDG vorgesehene befristete Einrechnung für die Wahrnehmung von Tätigkeiten von Berufsschullehrpersonen im Rahmen der integrativen Berufsausbildung (IBA, Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben) und der Umsetzung von Projekten der Qualitätssicherung (QIBB) läuft mit 31.8.2015 aus.

Die im Rahmen der Qualitätsinitiative Berufsbildung [QIBB] realisierten Maßnahmen betreffen insbesondere die Fortführung von Schulentwicklungsprozessen ebenso wie lehrinhalts- und unterrichtsbezogene Maßnahmen sowie Aktivitäten im Rahmen der Ausbildung. Die dabei erzielten Ergebnisse wären ohne die zusätzlichen zeitlichen Ressourcen nicht im erforderlichen Ausmaß umsetzbar.

Die Bestimmung wurde durch das BudgetbegleitG 2009, BGBl. I Nr. 52/2009, vorerst für drei Jahre in Kraft gesetzt und durch BGBl. I Nr. 24/2013 für weitere drei Jahre verlängert. (Zu der Entstehungsgeschichte dieser Bestimmung wird auf die Erläuterungen zur RV zum BudgetbegleitG 2009, 113 d.B. zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, XXIV. GP, verwiesen).

Durch die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, wurde die Berücksichtigung von Tätigkeiten zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben für die den neuen Lehrerdienstrechtsbestimmungen künftig unterliegenden Lehrpersonen durch § 8 Abs. 18 Landesvertragslehrpersonengesetz in das Dauerrecht übernommen.

Zwecks einer endgültigen Evaluierung der gegenständlichen Einrechnungsbestimmung auch für den Bereich des QIBB soll diese Einrechnungsbestimmung vorerst für weitere drei Jahre befristet in Kraft gesetzt werden.

Zu § 123 Abs. 72a LDG 1984:

Es werden notwendige redaktionelle Berichtigungen im Zusammenhang mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, vorgenommen.

Zu Artikel II der Anlage zum LDG 1984:

Hierbei handelt es sich jeweils um die Richtigstellung eines bei einer Novellierung im Jahr 2004 unterlaufenen Versehens.

Zu § 6 Abs. 15 und 16 (§ 32 neu) LVG:

Die Umbenennung der Inkrafttretensbestimmung des § 6 in § 32 durch die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst wird erst mit 1. September 2015 wirksam. Die im Bundesgesetz BGBl. I Nr. 211/2013 vorgesehene Inkrafttretensbestimmung des LVG bezieht sich daher auf eine Bestimmung, die es erst ab 1. September 2015 gibt. Die Inkrafttretensbestimmungen müssen richtigerweise im geltenden § 6 als Abs. 15 LVG erfolgen.

Die im Bundesgesetz BGBl. I Nr. 10/2014 vorgesehene Inkrafttretensbestimmung des LVG bezieht sich gleichfalls auf eine Bestimmung, die es erst ab 1. September 2015 gibt. Die Inkrafttretensbestimmungen müssen richtigerweise im geltenden § 5 Abs. 16 LVG erfolgen.

Zu § 14 Abs. 1 (neu), § 17a Abs. 1 (neu), § 18, § 29 Abs. 1 (neu), § 32 Abs. 16 (neu), § 33 Abs. 2 (neu) LVG und zur Anlage zu § 8 LVG:

Es werden notwendige redaktionelle Berichtigungen im Zusammenhang mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst vorgenommen.

Zu § 19 Abs. 10 LVG:

Gegenüber der der Begutachtung zugrundeliegenden Fassung wurde in der RV im § 8 Abs. 17 in einer neuen Z 3 gesondert auf die Leitung von Volksschulen mit zweisprachigem Unterricht Bedacht genommen; eine Einbeziehung dieses Falles in die Regelung des § 19 Abs. 10 (in Form einer Gleichhaltung mit den Fällen des § 8 Abs. 17 Z 2) ist jedoch versehentlich unterblieben.

Zu § 5 Abs. 10 und 11 (§ 31 neu) LLVG:

Die Umbenennung der Inkrafttretensbestimmung des § 5 in § 31 durch die Dienstrechts-Novelle – Pädagogischer Dienst wird erst mit 1. September 2015 wirksam. Die im Bundesgesetz BGBl. I Nr. 211/2013 vorgesehene Inkrafttretensbestimmung des LLVG bezieht sich daher auf eine Bestimmung, die es erst ab 1. September 2015 gibt. Die Inkrafttretensbestimmungen müssen richtigerweise im geltenden § 5 Abs. 10 LLVG erfolgen.

Die im Bundesgesetz BGBl. I Nr. 10/2014 vorgesehene Inkrafttretensbestimmung des LLVG bezieht sich gleichfalls auf eine Bestimmung, die es erst ab 1. September 2015 gibt. Die Inkrafttretensbestimmungen müssen richtigerweise im geltenden § 5 Abs. 11 LLVG erfolgen.

Zu § 8 Abs. 9, 10 und 17a (neu), § 14 Abs. 1 und 4 (neu), § 20 Abs. 8 (neu), § 28 Abs. 1 (neu), § 31 Abs. 11 und 13 (neu) und § 32 Abs. 2 (neu) LLVG:

Es werden notwendige redaktionelle Berichtigungen im Zusammenhang mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst vorgenommen.

Zu § 7a RGV 1955:

Aufgrund der vielfältigen Tarifsysteme der Eisenbahnbeförderungsunternehmen werden von diesen Tarifsystemen unabhängige, fixe Beträge normiert. Von 14. Dezember 2014 bis 31. Dezember 2015 gebühren den Bundesbediensteten für zurückgelegte Eisenbahnstrecken die in der Anlage gesetzlich festgelegten Beträge. Beträgt die zurückgelegte Bahnstrecke beispielsweise 20 km, gebührt ein Aufwandersatz in der Höhe von 2,91 Euro.

Zum Inhaltsverzeichnis des B-GIBG:

Siehe die Erläuterungen zur Überschrift zu § 12, zu § 12 Abs. 1, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3, § 16b, § 20c erster und zweiter Satz, § 20d, § 22 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 22b Abs. 2 Z 1 und Abs. 3, § 23a Abs. 10, § 24 Abs. 6 und 7, § 30 Abs. 2, § 32 Abs. 1 und 4 sowie § 40 Z 11 und 13 B-GIBG.

Zur Überschrift zu § 12, zu § 12 Abs. 1, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3, § 16b, § 20c erster und zweiter Satz, § 20d, § 22 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 22b Abs. 2 Z 1 und 3 und Abs. 3, § 23a Abs. 10, § 24 Abs. 6 und 7, § 30 Abs. 2, § 32 Abs. 1 und 4 und § 40 Z 11 und 13 B-GIBG:

Auf Grund der mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2014 durchgeführten Zuständigkeitsänderungen erfolgt aus Gründen der Rechtssicherheit auch eine eindeutige Klarstellung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, welche Aufgaben zur Bundeskanzlerin oder zum Bundeskanzler, respektive zur Bundesministerin oder zum Bundesminister für Bildung und Frauen ressortieren.

Zu § 18c Abs. 2 B-GIBG:

Es ist kein Grund ersichtlich, wieso bei diskriminierender Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses kein immaterieller Schadenersatz zugesprochen werden soll, obgleich dieser bei allen anderen Tatbeständen normiert wurde. Aus diesem Grunde war die gegenständliche Norm zu ergänzen.

Zu § 4 Abs. 1 Z 4 PG 1965:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 4 Abs. 2c PG 1965, § 5a Abs. 3a BThPG und § 4 Abs. 2a BB-PG:

Normierung einer – auch im ASVG enthaltenen – zusätzlichen Beitragsgrundlage bei Inanspruchnahme von Pfltegeteilzeit und des Bezugs von aliquotem Pflegekarenzgeld.

Zu § 17 Abs. 2a und § 98c PG 1965 und § 16 Abs. 3 BB-PG:

Anpassung der Bestimmung über die Toleranzzeit beim Studium für den weiteren Anspruch auf eine Waisenpension an die Regelungen im Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und die neue Studienarchitektur, in der auch Studien ohne Abschnitte vorgesehen sind. Damit wird klargestellt, dass Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien ohne Abschnittsgliederung im Sinne des § 51 Abs. 2 Z 2, 4 und 12 Universitätsgesetz 2002 für den weiteren Anspruch auf Waisenpension als Ausbildungen zu werten sind.

Zu § 35 Abs. 4 PG 1965 und § 32 Abs. 4 BB-PG:

Anstelle der schriftlich einzuholenden Zustimmungserklärungen der Anspruchsberechtigten und der weiteren Personen, die auf dem Konto der oder des Anspruchsberechtigten zeichnungs- oder verfügungsberechtigt sind, zur Rücküberweisung der wegen des Ablebens der oder des Anspruchsberechtigten zu Unrecht überwiesenen Pensionsleistungen an den Bund bzw. die Österreichischen Bundesbahnen soll die Verpflichtung für die Rücküberweisung ex lege mit der Übernahme der Zeichnungs- oder Verfügungsberechtigung über das Konto verbunden werden und damit der Aufwand für die betroffenen Personen zur Abgabe und Vorlage der Erklärungen entfallen.

Durch den Entfall der Zustimmungserklärung und die Schaffung einer gesetzlichen Rückzahlungsverpflichtung kann der diesbezügliche Formularlauf entfallen.

Für die Anspruchsberechtigten besteht die Verpflichtung zur Rücküberweisung von zu Unrecht empfangenen Pensionsleistungen bereits aufgrund von § 39 PG 1965 bzw. § 36 BB-PG.

Zu § 59 Abs. 3, § 61 Abs. 2, § 69 Abs. 1 und § 104 Abs. 1 PG 1965:

Grammatikalische Korrekturen und Aufnahme des ab März 2015 geltenden Referenzbetrages auch in § 104 Abs. 1.

Zu § 72 PG 1965:

Aufhebung einer obsoleten Bestimmung.

Zu § 99 Abs. 4 PG 1965, § 19 Abs. 4 BThPG und § 66 Abs. 4 BB-PG:

Durch die Aufhebung des Abs. 6 notwendige Zitat Anpassung.

Zu § 99 Abs. 6 PG 1965, § 19 Abs. 6 BThPG und § 66 Abs. 6 BB-PG:

Aufhebung einer obsoleten Regelung betreffend die Nichtanwendung der Parallelrechnung.

Zu § 100 Abs. 4 Z 3 PG 1965:

Klarstellung, dass die im Pensionskonto gespeicherte Beitragsgrundlage des besonderen Pensionsbeitrages mit der Höchstbeitragsgrundlage des ASVG abgeschnitten wird (ohne Bildung von Sonderbeitragsgrundlagen).

Zu § 107 Abs. 4 PG 1965:

Zitatberichtigung.

Zu § 6a Abs. 7 und § 21b BThPG:

Aufnahme des ab März 2015 geltenden Referenzbetrages.

Zu § 18g Abs. 5 und § 18n Abs. 3 BThPG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens und Aufnahme des ab März 2015 geltenden Referenzbetrages.

Zu § 52a und § 55 Bundesbahngesetz, § 63 BB-PG und § 5 Abs. 2 und 2a BPAÜG:

Auf die in § 1 Abs. 12 BB-PG genannte Personengruppe sind in pensionsrechtlicher Hinsicht aufgrund der Pensionsharmonisierung das pensionsrechtliche Beitrags- und Leistungsrecht des ASVG und APG entsprechend anzuwenden. Dies umfasst auch zahlreiche Vorschriften für die laufende Auszahlung dieser künftigen Pensionsbezüge, sodass in der Personalverrechnung der ÖBB-Holding AG sowohl technische Umstellungen als auch zusätzliche personelle Ressourcen einzuplanen wären. Das ist jedoch unwirtschaftlich, da bereits feststeht, dass Pensionsansprüche von weniger als 500 Personen betroffen sein werden. Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) vollzieht im übertragenen Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Finanzen bereits seit 2007 die Verrechnung der Pensionsansprüche der Beamtinnen und Beamten des Bundes unter Berücksichtigung der Pensionsharmonisierung. Die Nutzung dieses bestehenden und funktionierenden Systems bietet sich daher an, und die BVA soll mit der künftigen Verrechnung dieser Pensionsansprüche beauftragt werden. Für die Umsetzung fallen vergleichsweise geringe Einmalkosten (Schnittstellen und Datenübernahmen im Bereich der Bundesbesoldung) und laufende Kosten (Lizenzgebühren, Datenpflege, Kundenbetreuung) an, für die von der ÖBB-Holding AG entsprechender pauschalierter Ersatz an die BVA geleistet wird. Gleichzeitig soll eine stabile IKT-Betreuung gewährleistet werden. Als gewichtige Gründe gemäß § 5 Abs. 2 letzter Satz BPAÜG sind gravierende Sicherheitsmängel und Verlust der Vertrauensbasis anzusehen.

Zu § 4 Abs. 2 BB-PG:

Schaffung einer Pensionsbeitragsgrundlage auch für die Zeit einer Pflegekarenz.

Zu § 5 Abs. 3 BPAÜG:

Die BVA kann sich bereits im Rahmen der Aufgaben des ihr vom Bundesminister für Finanzen am 1. Jänner 2007 übertragenen Wirkungsbereiches von der Finanzprokurator rechtlich beraten und vertreten lassen. Mit dieser Änderung sollen die ebenfalls im übertragenen Wirkungsbereich wahrzunehmenden Aufgaben als Entscheidungsträger nach dem Bundespflegegeldgesetz ergänzt werden. Damit wird klargestellt, dass sich die Ermächtigung zur Befassung der Finanzprokurator mit besonderen Rechtsfragen somit nicht nur auf die bereits ab 1. Jänner 2007, sondern auf alle – auch die mit der Pflegegeldreform 2012 übertragenen – Zuständigkeiten und die nunmehr übertragenen Aufgaben bezüglich der in § 1 Abs. 12 BB-PG genannten Personengruppe bezieht.

Zu § 3 Z 1, 2, 3, 5, 7, 10 und 11 AusG:

Anpassung aufgrund der Bundesministeriengesetz-Novelle 2014, der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 und Änderungen im Strafvollzugsgesetz.

Zu § 4 Abs. 1a und § 5 Abs. 1a AusG:

Mit der Änderung zum Strafvollzugsgesetz wird die Vollzugsdirektion mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2015 aufgelöst. Sämtliche Agenden dieser bisher als Dienstbehörde I. Instanz und Vollzugsoberbehörde bestehenden Einrichtung sollen zukünftig direkt in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Justiz wahrgenommen werden. Die neu zu schaffende Organisationseinheit soll als Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen bezeichnet und als Gruppe innerhalb der Struktur des Bundesministeriums für Justiz eingeordnet werden.

Zu § 21 Abs. 3 lit. d PVG:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 41 Abs. 6 Z 4 PVG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 41b Abs. 2 PVG:

Anders als die frühere PVAK hat die PVABeh nur für Verfahren nach § 41 Abs. 1 bis 3 PVG das AVG anzuwenden. Für jene Fälle (Gutachten iSd § 10 Abs. 7 und Prüfung von Beschwerden iSd § 41 Abs. 4 PVG), in denen das AVG nicht anzuwenden ist, ordnet das PVG in seinem § 41c Abs. 2 an, dass von der Aufsichtsbehörde u.a. auch Auskunftspersonen zur Feststellung des Sachverhalts geladen werden können. Dabei handelt es sich um keine Verhandlungen, sondern um Einvernahmen im Sinne des AVG. § 41b Abs. 2 PVG in seiner geltenden Fassung nimmt auf diese geänderte Verfahrensrechtslage noch nicht ausreichend Rücksicht, weil nur von „Verhandlungen“ vor der Aufsichtsbehörde die Rede ist. Diese Bestimmung ist daher entsprechend zu ergänzen, sodass auch für Einvernahmen eine rechtskundige Schriftführerin oder ein rechtskundiger Schriftführer beizustellen ist.

Zu § 41b Abs. 4 PVG:

Bundesbedienstete haben Anspruch auf Ersatz der Reisekosten, die ihnen aufgrund der Teilnahme an Verhandlungen oder Einvernahmen vor der PVABeh entstehen, wenn sie zu diesen geladen oder entsendet wurden. Dieser Anspruch ist bei der jeweiligen Dienststelle geltend zu machen.

Zu § 41c Abs. 5 PVG:

Ebenso wie den Organen der Personalvertretung soll auch der Personalvertretungsaufsicht aus verfahrensökonomischen Gründen zur Straffung der Aufsichtsverfahren die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Entscheidungen unter denselben gesetzlichen Bedingungen, wie sie für die Ausschüsse der Personalvertretung gelten, durch Umlaufbeschlüsse zu treffen.

Zu § 41c Abs. 6 PVG:

Die personelle Reduktion der PVABeh gegenüber der PVAK um 40% führt dazu, dass ein „Aufteilen“ der anfallenden Aufsichtssachen auf die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die jeweiligen Stellvertreterinnen oder Stellvertreter nicht möglich ist, weil sonst das Recht auf den gesetzlichen Richter verletzt wäre, da die Vertreterinnen und Vertreter nach § 39 Abs. 4 PVG nur im Verhinderungsfall der oder des Vorsitzenden tätig werden können. Dazu kommt noch, dass der zeitliche Aufwand für die PVABeh durch Verfahren vor dem BVwG bzw. dem VwGH gegenwärtig noch gar nicht abgeschätzt werden kann. Durch Aufnahme einer entsprechenden Rechtsgrundlage soll daher ermöglicht werden, durch Beschluss der PVABeh festzulegen, wer das Kollegialorgan im Fall einer Beschwerde gegen seine Entscheidungen im Verfahren vor dem BVwG bzw. VwGH vertritt, wobei die Möglichkeit geschaffen werden soll, mit dieser Aufgabe auch ein Ersatzmitglied eines der Mitglieder zu betrauen.

Zu § 41h Abs. 2 und 3 PVG:

Im Zuge der jüngsten Novelle des PVG, BGBl. I Nr. 58/2014, wurde in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten eine Ausnahme von der Gebührenpflicht für sämtliche Eingaben an das Bundesverwaltungsgericht geschaffen.

Nunmehr sollen Personalvertretungsangelegenheiten auf Grund der Mittellosigkeit der Personalvertretungsorgane auch von der in § 24a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 – VwGG, BGBl. Nr. 10/1985, in der Fassung BGBl. I Nr. 122/2013, für Eingaben an den Verwaltungsgerichtshof und von der in § 17a Verfassungsgerichtshofgesetz 1953 – VfGG, BGBl. Nr. 85/1953, in der Fassung BGBl. I Nr. 101/2014, für Eingaben an den Verfassungsgerichtshof vorgesehenen Eingabengebühr ausgenommen werden.

Auf die Ausführungen zu § 41h in den Erläuterungen zur jüngsten Novelle des PVG wird verwiesen.

Zu § 1 Abs. 3, § 2, § 5, § 13 Abs. 4 und 5 und § 20 DVG:

Das Dienstrechtsverfahrensgesetz, BGBl. Nr. 54/1958, wurde als Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 mit Kundmachung vom 5. Jänner 1984, BGBl. Nr. 29/1984, wiederverlautbart und die Fundstellen von Änderungen und Ergänzungen in Klammern beigelegt. Einige der Fundstellenangaben sind bereits aufgrund von Novellierungen entfallen. Da diese Angaben nicht mehr erforderlich sind, sollen die noch bestehenden auch entfallen. Anzumerken ist, dass sie bei einigen konsolidierten Gesetzesausgaben bereits weggelassen wurden.

Zu § 2 Abs. 4 und § 9 Abs. 5 DVG:

Bis zur Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit mit 1. Jänner 2014 hatten die Leiterinnen und Leiter von Dienststellen, die nicht zugleich Dienstbehörden waren, einen Bescheid in Angelegenheiten, die ihnen zur Erledigung übertragen worden waren, als Dienstrechtsmandat zu erlassen, und über die dagegen erhobene Vorstellung entschied die vorgesetzte Dienstbehörde. Im Hinblick auf die Verwaltungsgerichtsbarkeit entfiel die Möglichkeit einer Vorstellung gegen derartige Dienstrechtsmandate, wodurch sich aber die Frage stellt, welche Rechtsbehelfe nunmehr sinnvollerweise

in Betracht kommen. Aus diesem Grund soll diesbezüglich eine gesetzliche Regelung erfolgen. Wenngleich durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 der administrative Instanzenzug abgeschafft wurde, bleiben bestimmte administrative Rechtsbehelfe, die keinen devolutiven Effekt haben, zulässig. Die Vorstellung gegen ein Dienstrechtsmandat ist also dann zulässig, wenn darüber dasselbe Organ entscheidet, das das Dienstrechtsmandat erlassen hat. Daher wird nunmehr ausdrücklich im Gesetz normiert, dass die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle das Dienstrechtsmandat im Namen der Dienstbehörde erlässt. Dies sollte auch im jeweiligen Dienstrechtsmandat zum Ausdruck kommen. Wird gegen das Dienstrechtsmandat Vorstellung erhoben, entscheidet darüber die Dienstbehörde, in deren Namen das Dienstrechtsmandat erlassen wurde.

Zu § 5 DVG:

Anpassung an die einheitliche Verwendung des Begriffs „Dokument“ im Zustellgesetz.

Zu § 18 und § 20 DVG:

Beseitigung von Redaktionsversehen.

Zu § 23 Abs. 3 und 8 MSchG:

Jeweils Zitanpassungen an die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst.

Zu § 10 Abs. 6 und 10 VKG:

Jeweils Zitanpassungen an die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst.

Zu § 29, § 34 Abs. 3, § 43 Abs. 1 und § 44f Bezügegesetz:

Zitanpassungen aufgrund von Änderungen im PG 1956.

Zu § 3 Abs. 1 ParIMG, § 10 Abs. 1 BBezG und § 2 Abs. 1, § 3 und § 4 KlubFG:

Die Dienstrechtsnovelle BGBl I Nr. 32/2015 hat auch Auswirkungen auf das Parlamentsmitarbeiterinnen- und Parlamentsmitarbeitergesetz (ParlMG), das Bundesbezügegesetz (BBezG) und das Klubfinanzierungsgesetz (KlubFG). Durch die vorgeschlagenen Novellierungen soll mittels einfach nachvollziehbarer Regelungen die kostenneutrale Fortschreibung der bisherigen Vergütungsansprüche sichergestellt werden.

Zu § 2 Abs. 3 AZHG:

Mit BGBl. I Nr. 32/2015 wurde der bisherige Bezugsansatz (Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2) durch den besoldungsrechtlichen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG ersetzt. Die gegenständliche, noch auf V/2 Bezug nehmende Bestimmung ist daher zu adaptieren.

Zu § 3 Abs. 2 AZHG:

Auf Grund der Schaffung der Verwendungsgruppe MZO 3 ist diese, entsprechend der Zuordnung der sonstigen Verwendungsgruppen, zu einer Zulagengruppe einzureihen.

Zu § 15 Abs. 2 AZHG:

Durch diese Zitatersetzung wird ein bisher bestehender Zitatfehler korrigiert. Zweck dieser Regelung ist, dass das Dienstverhältnis jener für einen Auslandseinsatz jedenfalls zeitlich befristet gemäß VBG aufgenommenen Bediensteten bei ein- oder mehrmaliger Verlängerung eines Auslandseinsatzes (und somit Verlängerung dieses Dienstverhältnissen) nicht als von Anfang an als auf unbestimmte Zeit eingegangen angesehen wird.

Zu § 15 Abs. 7 AZHG:

Durch diese Regelung wird die Möglichkeit geschaffen, nicht in einem aktiven Dienstverhältnis als Soldat stehende Personen (z.B. Wehrpflichtige des Miliz- oder Reservestandes; Frauen, die Wehrdienst geleistet haben) in einem Dienstverhältnis nach dem VBG in militärischen Verwendungen in einen Auslandseinsatz nach § 1 Z 1 lit. a bis c KSE-BVG zu entsenden (Auslandseinsatz-VB). Da die Absolvierung von Auslandseinsätzen im Interesse der Republik liegt, diese Dienstleistungen in der Regel für das BMLVS erfolgen, werden diese neu geschaffenen Dienstverhältnisse, bei einer etwaigen zukünftigen Aufnahme in ein Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst, als Vordienstzeiten gemäß § 12 GehG auf die Besoldungsdienstzeit angerechnet. In einem aktiven Dienstverhältnis stehende Personen (ausgenommen Soldaten) werden für die Dauer des Dienstvertrages gegen Entfall der Bezüge oder des Monatsentgelts ex lege beurlaubt (Karenzurlaub), wobei sich keine Auswirkungen auf Arbeitsplatz beziehungsweise zeitabhängige Rechte ergeben.

Entsprechend der schon bestehenden Systematik in § 15 Abs. 3 und 4 AZHG, werden auch in Abs. 7 die Auslandseinsatz-VB bezüglich des Monatsentgelts in Gruppen (hier nach dem während einer Entsendung zu führenden Dienstgrad) zusammengefasst. Basis für das nach lit. a) gebührende Monatsentgelt ist das in

der Richtlinie für Sonderverträge für Militär-VB im Rahmen von KIOP-Einheiten herangezogene Monatsentgelt, das nach vollständiger Absolvierung des do. vorgesehenen dreijährigen Erstverpflichtungszeitraumes in der Höhe eines M ZCh, GehSt 10 gebührt. Die GehSt 10 wird für die Dienstgrade im Bereich UO 2 und UO 1 fortgeschrieben, bei den akademischen Verwendungsgruppen O 2 und O 1 wird auf Grund der unterschiedlichen betragsmäßigen Staffelung der Gehaltstabellen auf die GehSt 8 Bezug genommen.

Die Anrechnungsregelungen des AusLEG 2001 für Präsenzdienst- beziehungsweise Ausbildungsdienst Leistende werden in Z 4 für diese Dienstverhältnisse übernommen.

Mit der Schaffung der Auslandseinsatz-VB wird die bis dato oftmals kritisch gesehene Tatsache, dass für Auslandseinsatzpräsenzdienstler lediglich eine fiktive Bemessungsgrundlage (§ 44 Abs. 1 Z 15 iVm § 52 Abs. 4 Z 1 ASVG da sind € 1.694,39 für das Jahr 2015) für das Pensionskonto – die im Regelfall betragsmäßig wesentlich unter den tatsächlichen Vergütungen für diesen Auslandseinsatz lagen – herangezogen wird, nunmehr im Sinne der in einen Einsatz entsendeten Personen geregelt. Es wird die Befüllung des Pensionskontos nach dem tatsächlichen Einkommen erfolgen und sich in weiterer Folge bei einer künftig zu erwarteten Pensionsleistung bzw. einem Ruhebezug positiv auswirken.

Zu § 31a AZHG:

Diese Bestimmungen über die Verjährung von Leistungen nach diesem Bundesgesetz entsprechend jener im GehG sind notwendig, da gemäß VwGH vom 27.02.2013, Zl. 2010/17/0022 ableitbar ist, dass eine Verjährung von öffentlich-rechtlichen Ansprüchen – sofern eine solche nicht konkret vorgesehen ist – nicht erfolgt und dass die allgemeinen zivilrechtlichen Verjährungsbestimmungen auf öffentliches Recht nicht analog anwendbar sind.

Zu § 7a EZG:

Die Bestimmungen über den besoldungsrechtlichen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG sind zu übernehmen. Die Bestimmungen über die Verjährung von Leistungen nach diesem Bundesgesetz entsprechend jener im GehG sind notwendig, da gemäß VwGH vom 27.02.2013, Zl. 2010/17/0022 ableitbar ist, dass eine Verjährung von öffentlich-rechtlichen Ansprüchen – sofern eine solche nicht konkret vorgesehen ist – nicht erfolgt und dass die allgemeinen zivilrechtlichen Verjährungsbestimmungen auf öffentliches Recht nicht analog anwendbar sind.

Zu § 3 Abs. 2 MilBFG 2004:

Auf Grund der Erhöhung der Gesamtdauer des Dienstverhältnisses als Militärperson auf Zeit in § 151 BDG 1979 auf 15 Jahre ist die hier normierte Höchstdauer von 36 Monaten zu streichen. Die Höchstdauer ergibt sich aus der weiterhin normierten Berufsförderung idHv zwölf Monaten nach drei Jahren als MZ und für jedes weitere vollendete Dienstjahr von vier Monaten inklusive der Erstreckungsmöglichkeit von weiteren zwölf Monaten.

Die Bestimmungen über den besoldungsrechtlichen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG sind zu übernehmen.

Die Bestimmungen über die Verjährung von Leistungen nach diesem Bundesgesetz entsprechend jener im GehG sind notwendig, da gemäß VwGH vom 27.02.2013, Zl. 2010/17/0022 ableitbar ist, dass eine Verjährung von öffentlich-rechtlichen Ansprüchen – sofern eine solche nicht konkret vorgesehen ist – nicht erfolgt und dass die allgemeinen zivilrechtlichen Verjährungsbestimmungen auf öffentliches Recht nicht analog anwendbar sind.

Zu § 1 Abs. 3 WG 2001:

Im vorliegenden Entwurf ist ua. vorgesehen, durch eine entsprechende Ergänzung des § 15 AZHG, Personen, die nicht dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören aber in einer militärischen Verwendung im Vollziehungsbereich des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport, in das Ausland entsendet werden sollen, in ein – gesondertes - Dienstverhältnis aufzunehmen (siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 4). Im Hinblick darauf, dass diese Personen daher ausnahmslos als Angehörige des Bundesheeres im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 KSE-BVG entsendet werden, ist eine entsprechende Adaptierung des Soldatenbegriffes nach dem Wehrgesetz 2001 unabdingbar. Damit soll ausdrücklich klargestellt werden, dass die genannten Personen in rechtlicher Hinsicht als Soldaten zu qualifizieren sind, womit in weiterer Folge alle für die Soldaten geltenden Normen auch auf diese Personen zur Anwendung gelangen werden.

Zu § 20 WG 2001:

In Folge der Besonderheiten der Einberufungssystematik zum Grundwehrdienst ist mit dem vorliegenden Entwurf ua. vorgesehen, in den Ernennungserfordernissen der Verwendungsgruppen des Militärischen

Dienstes von einer zeitlichen Beschränkung generell Abstand zu nehmen. Damit soll sichergestellt werden, dass eine Aufnahme in eine der in Rede stehenden Verwendungsgruppen in ein Dienstverhältnis als Soldat nach § 1 Abs. 3 Z 2 auch dann erfolgen kann, wenn der Betroffene nicht die volle Dauer des Grundwehrdienstes - etwa nur 5 Monate und 28 Tage - geleistet hat. Mit der vorgeschlagenen Ergänzung des § 20 soll ausdrücklich klargestellt werden, dass auch in diesen Fällen der Grundwehrdienst in rechtlicher Hinsicht als vollständig geleistet anzusehen ist, womit nach sechs Monaten Gesamtdienstzeit jedenfalls der Tatbestand des § 1 Abs. 4 hinsichtlich der ex lege-Zugehörigkeit zum Milizstand als erfüllt zu betrachten ist.

Zu § 28 Abs. 6 WG 2001:

Im Hinblick auf die vorgesehene Ergänzung des § 1 Abs. 3 Z 2 lit. d um die Personengruppe „Auslandseinsatz-VB“ (siehe die Erläuterungen zu Z 1) erscheint es aus verwaltungsökonomischen Gründen zweckmäßig, die sich in der Vollziehungspraxis bewährte Regelung des § 28 Abs. 6 WG 2001, betreffend die ex lege Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungsdienst bei Aufnahme in ein Dienstverhältnis als Soldat auch um diese Personengruppe zu ergänzen.

Zu § 2 Abs. 3 HGG 2001:

Im Hinblick auf die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2015 erfolgte Einführung des Referenzbetrages (§ 3 Abs. 4 GehG) an Stelle des Gehalts der Gehaltstufe 2 der Dienstklasse V bei der Betragsbemessung (§ 169e Abs. 5 GehG) ist in formeller Hinsicht eine entsprechende Anpassung hinsichtlich des Bezugsansatzes nach dem Heeresgebührengesetz erforderlich. Materielle Änderungen sind damit nicht verbunden.