

Bericht

des Verfassungsausschusses

über die Regierungsvorlage (625 der Beilagen): Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Heeresdisziplinargesetz 2014, das Poststrukturgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Personalvertretungsgesetz geändert werden (2. Dienstrechts-Novelle 2019)

Die Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte sind in der Ressortlandschaft des Bundes sehr ungleich verteilt. In den großen „Sicherheits-Ressorts“ mit einem strukturell hohen Beamtenanteil sowie in den „Flächenressorts“ BMBWF und BMF stellen sie eine gewisse Regelmäßigkeit dar. Außerhalb der Ressorts BMI, BMLV und BMVRDJ geht der Beamtenanteil an den Bediensteten stetig zurück. Je kleiner die Ressorts sind, desto weniger Verfahren finden statt. Freilich muss derzeit jedes Ressort eine eigene disziplinarbehördliche Struktur in Gestalt von ressortspezifischen Disziplinarcommissionen bereit halten. Kleinere Ressorts haben bereits Schwierigkeiten, die erforderliche Zahl an beamteten Mitgliedern ihrer Disziplinarcommission zu bestellen. Disziplinarverfahren sind überdies komplexe Dienstrechtsverfahren, die einer hohen Kontrollintensität der öffentlich-rechtlichen Gerichtsbarkeit unterliegen. Mangelnde Routinen führen leicht zu Verfahrensfehlern und vereiteln oft die erforderlichen Ergebnisse. Jüngst hat der Rechnungshof in seinem Prüfungsergebnis zum „Disziplinarwesen der Bundesbediensteten“, GZ 004.668/004-P1-5/19, diese Einsichten geteilt und ausdrücklich „die Konzentration des Disziplinarverfahrens bei einer für alle Beamtinnen und Beamten des Bundes zuständigen Disziplinarcommission“ samt eines entsprechenden Berichtswesens empfohlen. Es wird daher die rechtliche Grundlage geschaffen, eine zentrale und unabhängige Bundesdisziplinarbehörde beim BMöDS einzurichten, die die Vielzahl an Disziplinarcommissionen in den einzelnen Ressorts der Bundesverwaltung ablöst. Von der Bundesdisziplinarbehörde sollen hinkünftig die Aufgaben der Disziplinarcommissionen nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, und auch der Disziplinarcommissionen nach dem Heeresdisziplinargesetz 2014 – HDG 2014, BGBl. I Nr. 2/2014, wahrgenommen werden. Die Bundesdisziplinarbehörde entscheidet – so wie derzeit die Disziplinarcommissionen – in Disziplinarsenaten, die sich aus drei Mitgliedern zusammensetzen:

- Einer oder einem hauptberuflich tätigen rechtskundigen Senatsvorsitzenden.
- Einem nebenberuflich tätigen Mitglied, das dienstgeberseitig aus dem Ressort der oder des Beschuldigten kommt (Nominierungsrecht des jeweiligen obersten Organs).
- Einem nebenberuflich tätigen Mitglied, das dienstnehmerseitig aus dem Ressort der oder des Beschuldigten kommt (Nominierungsrecht des jeweiligen Zentralausschusses).

Vor der im Spätherbst stattfindenden Personalvertretungswahl des Bundes sind einige legislative Vorkehrungen im Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967, zu treffen.

Der Verfassungsausschuss hat die gegenständliche Regierungsvorlage in seiner Sitzung am 1. Juli 2019 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer dem Berichterstatter Abgeordneten Mag. Friedrich **Ofenauer** die Abgeordneten Werner **Herbert**, Angela **Lueger**, Dr. Nikolaus **Scherak**, MA und Dr. Johannes **Jarolim** sowie der mit der Leitung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport betraute Bundesminister Dipl.-Kfm. Eduard **Müller**, MBA.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten Mag. Friedrich **Ofenauer**, Werner **Herbert** und Angela **Lueger** einen Abänderungsantrag eingebracht, der wie folgt begründet war:

„Grundsätzliches:

Der Europäische Gerichtshof hat mit den Urteilen vom 8. Mai 2019 in den Rechtssachen C-24/17 und C-396/17 erkannt, dass die Richtlinie 2000/78/EG („Gleichbehandlungsrichtlinie“) mit der Bundesbesoldungsreform 2015 nicht vollständig umgesetzt wurde und dass die in den Bestimmungen über die Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung vorgesehene Höchstgrenze von zehn Jahren nicht mit dem Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar ist.

Mit den zitierten EuGH-Entscheidungen sind die Dienstbehörden und auch die Gerichte angehalten, die unionsrechtswidrigen dienstrechtlichen Bestimmungen nicht mehr anzuwenden bzw. diese bis zu einer Neuregelung unionsrechtskonform auszulegen. Dieser Zustand sorgt für eine erhebliche Rechtsunsicherheit und budgetäre Risiken und gefährdet die Gleichbehandlung im behördlichen Vollzug. Aus diesen Gründen – und auch um ein Vertragsverletzungsverfahren zu vermeiden – ist eine möglichst zeitnahe Herstellung einer diskriminierungsfreien Rechtslage dringend erforderlich und im Interesse der Republik Österreich.

Dementsprechend sollen die vom Gerichtshof geforderten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung im Hinblick auf die Altersdiskriminierung bei vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Vordienstzeiten geschaffen werden und die Höchstgrenzen für die Anrechnung von Zeiten aus der Privatwirtschaft entfallen.

Diese Ziele werden durch folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Alle Bediensteten des Dienststands, deren Vorrückungsstichtag bei der Anrechnung unter Ausschluss der vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde, werden von Amts wegen nach einem einheitlichen Regelwerk neu eingestuft, das nicht mehr an den 18. Geburtstag anknüpft.
- Bedienstete des Ruhestands bzw. ausgeschiedene Bedienstete können eine solche Neueinstufung (unter Berücksichtigung der allgemeinen Verjährungsbestimmungen) beantragen. Bei bereits anhängigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren erfolgt die Neueinstufung im Rahmen dieser Verfahren.
- Dabei erhalten alle Bediensteten, bei denen die Zeiten an einer höheren Schule anzurechnen sind, die Schulzeit einheitlich ab dem 1. September der zwölften Schulstufe angerechnet. Damit wird die Diskriminierung beseitigt, die sich aus dem Umstand ergab, dass einzelnen Bediensteten ein Teil dieser Schulstufe (und bei manchen Bediensteten auch einzelne Monate der 13. Schulstufe und des Hochschulstudiums) bloß deshalb nicht angerechnet wurde, weil er vor dem 18. Geburtstag zurückgelegt wurde, während er bei anderen Bediensteten nach dem 18. Geburtstag angerechnet wurde.
- Zeiten als Lehrling beim Bund oder in einem Vertragsbedienstetenverhältnis werden unter Außerachtlassung der früheren Altersgrenze von 18 Jahren angerechnet.
- Zeiten, die nach der früher geltenden Rechtslage im öffentlichen Interesse nur bis zu einer Höchstgrenze angerechnet werden konnten, können nunmehr unbeschränkt angerechnet werden. Bedienstete, welche diese Grenzen zuvor ausgeschöpft haben, können eine neuerliche Prüfung beantragen.
- Die Anrechnung sonstiger Zeiten wird in Anpassung an den erweiterten Betrachtungszeitraum einheitlich neu geregelt.
- Im Rahmen der amtswegigen Neueinstufung erfolgen auch amtswegige Nachzahlungen, ohne dass es einer gesonderten individuellen Geltendmachung bedarf.

Zusätzlich sind künftig wieder alle Formen des Präsenz- oder Zivildienstes im Ausmaß der tatsächlich zurückgelegten Zeiten anzurechnen.

Mit Blick auf das Prinzip der Gewaltenteilung sollen die Disziplinarangelegenheiten gegen Beamtinnen und Beamte der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft von der Zuständigkeit der beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport einzurichtenden Bundesdisziplinarbehörde ausgenommen werden.

Im Hinblick auf die anstehenden Personalvertretungswahlen war im PVG die mit 1. April 2019 vollzogene Organisationsänderung anzupassen.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:**Zu Art. 1 Z 9 (§ 101 Abs. 5 BDG 1979):**

Anpassung eines redaktionellen Versehens.

Zu Art. 1 Z 9a (2a. Unterabschnitt des 8. Abschnitts des Allgemeinen Teils samt Überschriften BDG 1979):

Mit Blick auf das Prinzip der Gewaltenteilung sollen die Disziplinarangelegenheiten gegen Beamtinnen und Beamte der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft von der Zuständigkeit der beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport einzurichtenden Bundesdisziplinarbehörde ausgenommen werden. Sie sollen in die Zuständigkeit einer eigenen, gemeinsamen Disziplinarcommission (Art. 30b B-VG) fallen, die bei der Parlamentsdirektion eingerichtet ist.

Die Disziplinarcommission soll aus Beamtinnen und Beamten der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft bestehen und – wie die derzeit eingerichteten Disziplinarcommissionen und die einzurichtende Bundesdisziplinarbehörde – in Disziplinarsenaten aus drei Mitgliedern entscheiden.

Die Disziplinarcommission setzt sich aus der oder dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertreterinnen oder Stellvertretern sowie weiteren Mitgliedern als Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers und Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zusammen. Der Präsidentin oder dem Präsidenten des Nationalrates, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Rechnungshofes und der oder dem Vorsitzenden der Volksanwaltschaft obliegt die Beurteilung, ob sie es für erforderlich erachten, aus ihrem Zuständigkeitsbereich eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter der oder des Vorsitzenden der Disziplinarcommission zu bestellen (§ 104d Abs. 2 und 3 BDG 1979). Gemäß § 104d Abs. 2 und 3 BDG 1979 ist die Anzahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der oder des Vorsitzenden der Disziplinarcommission abhängig von der Erforderlichkeit festzulegen. Ihr konkreter Zuständigkeitsbereich als Vorsitzende oder Vorsitzender eines Disziplinarsenates ergibt sich aus der Geschäftseinteilung (§ 104f Abs. 1, 4 und 5 BDG 1979) und ist daher stets nachvollziehbar und klar festgelegt.

Für Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft sollen jeweils eigene Disziplinarsenate eingerichtet werden, wobei

- die oder der Senatsvorsitzende stets eine rechtskundige Beamtin oder ein rechtskundiger Beamter sein soll (§ 104d Abs. 2 BDG 1979),
- ein weiteres Senatsmitglied – entsprechend der Zugehörigkeit der beschuldigten Beamtin oder des beschuldigten Beamten – von der jeweiligen Dienstgeberin oder vom jeweiligen Dienstgeber (d.h. von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Nationalrates, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Rechnungshofes oder der oder dem Vorsitzenden der Volksanwaltschaft) bestellt worden sein soll und
- ein weiteres Senatsmitglied vom jeweiligen Zentralausschuss (d.h. gemäß § 13 Abs. 2 Bundes-Personalvertretungsgesetz vom jeweiligen Dienststellenausschuss) oder – bei dessen Säumnis – gemäß § 104d Abs. 4 BDG 1979 bestellt worden sein soll.

Die Verfahrensbestimmungen für das Verfahren vor der Disziplinarcommission sollen weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen und wurden im Hinblick auf die geplanten Neuerungen der Regierungsvorlage adaptiert.

Die Präsidentin oder der Präsident des Nationalrates soll – im Hinblick auf Art. 20 Abs. 2 B-VG – das Recht haben, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Disziplinarcommission zu unterrichten. Die Präsidentin oder der Präsident des Nationalrates, die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofes und die oder der Vorsitzende der Volksanwaltschaft sollen jeweils das Recht haben, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung jener Disziplinarsenate zu unterrichten, die Verfahren ihrer Beamtinnen oder Beamten behandeln.

Die bei den derzeit eingerichteten Disziplinarcommissionen der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes oder der Volksanwaltschaft bis 30. Juni 2020 anhängig gemachten Disziplinarverfahren sollen nach den bisherigen Bestimmungen fortgeführt werden und ab 1. Juli 2020 in die Zuständigkeit der (gemeinsamen, bei der Parlamentsdirektion eingerichteten) Disziplinarcommission gemäß Art. 30b B-VG übergehen.

Zu Art. 1 Z 42, 43 und 49, Art. 4 Z 47 und 48, Art. 5 Z 2 und Art. 6 Z 3 (§ 243 und § 284 Abs. 103 BDG 1979, § 89 Abs. 3 und 4 sowie § 90 Abs. 3 HDG 2014, § 24 Abs. 13 PTSG sowie § 47 Abs. 27 B-GIBG):

Anpassungen des Inkrafttretens sowie der entsprechenden Fristen für das operative Tätigwerden der Bundesdisziplinarbehörde.

Zu Art. 1 Z 50 (Anlage 1 Z 1.3.7 lit. c BDG 1979):

Die Funktion Leiterin oder Leiter des Finanzamtes Österreich wird im Katalog der taxativen Richtverwendungen abgebildet.

Zu Art. 2 Z 1 und 9 sowie Art. 3 Z 2 und 10 (§ 12 Abs. 2 Z 4 und § 175 Abs. 98 Z 5 GehG sowie § 26 Abs. 2 Z 4 und § 100 Abs. 89 Z 5 VBG):

Bei künftigen Neueintritten sind wieder alle Formen des Präsenz- oder Zivildienstes – also auch Zeiten als Zeitsoldat militärischer Truppenübungen – im Ausmaß der tatsächlich zurückgelegten Zeiten anzurechnen. Bei jenen Bediensteten, die ab 12. Februar 2015 ins Dienstverhältnis eingetreten sind oder die aufgrund der Übergangsbestimmungen zur Bundesbesoldungsreform 2015 bereits nach dem neuen System eingestuft wurden, sind solche Zeiten nachträglich auf Antrag anrechenbar (§ 175 Abs. 98 GehG bzw. § 100 Abs. 89 VBG).

Zu Art. 2 Z 2 und 6 sowie Art. 3 Z 3 und 6 (§ 12 Abs. 3 und § 169h Abs. 3 GehG sowie § 26 Abs. 3 und § 94d Abs. 3 VBG):

Zur Anpassung der Rechtslage an die vom Europäischen Gerichtshofs mit Urteil vom 8. Mai 2019, Rechtssache C-24/17, ausgelegten unionsrechtlichen Bestimmungen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit entfällt in den Bestimmungen über die Anrechnung einschlägiger Zeiten einer Berufstätigkeit die zuvor vorgesehene Höchstgrenze von zehn Jahren. Künftig sind derartige Zeiten – soweit sie im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsplatz auch tatsächlich eine bessere Verrichtung der Aufgaben ermöglichen – auch über diese Grenze hinaus anrechenbar. Mit § 169h Abs. 3 GehG und § 94d Abs. 3 VBG wird den bereits im Dienstverhältnis befindlichen Bediensteten die Möglichkeit eingeräumt, eine neuerliche Prüfung zu beantragen, wenn sie die zuvor bestehende Zehnjahresgrenze ausgeschöpft haben. Das Verbot der Doppelanrechnung ein und desselben Zeitraums ist zu beachten (Abs. 4 leg. cit.). Bei einer zusätzlichen Anrechnung wird die zwischen dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs und dem Inkrafttreten der Neuregelung vergangene Zeit nicht in die Verjährungsfristen für allfällige Nachzahlungen eingerechnet (Abs. 5 leg. cit.).

Zu Art. 2 Z 3 und Art. 3 Z 4 (§ 12 Abs. 5 GehG und § 26 Abs. 5 VBG):

Für über das Ausmaß von zehn Jahren hinausgehende Anrechnungen von Vordienstzeiten wird zur Qualitätssicherung bei der Rechtsanwendung und zur Sicherstellung der Gleichbehandlung im Vollzug eine Mitwirkung der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport vorgesehen. Für die Beurteilung der Zehnjahresgrenze ist das Gesamtausmaß aller anrechenbaren Vordienstzeiten – unabhängig davon, unter welchem Tatbestand die Anrechnung erfolgt – maßgebend. Von der Mitwirkungsbefugnis der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport sind nur Organe erfasst, bei denen eine Mitwirkung verfassungsrechtlich zulässig ist. Nicht umfasst sind daher die Rechtsakte der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten, der Präsidentin oder des Präsidenten des Nationalrates, der Präsidentin oder des Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes, der Präsidentin oder des Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes, der Präsidentin oder des Präsidenten des Rechnungshofes und der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden der Volksanwaltschaft.

Zu Art. 2 Z 5, 7 und 8 sowie Art. 3 Z 7 und 8 (§ 169c Abs. 2a bis 2c, § 175 Abs. 79 Z 3 und dem Entfall von § 175 Abs. 79a und 79b GehG sowie § 100 Abs. 70 Z 3 und dem Entfall von § 100 Abs. 70a und 70b VBG):

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 8. Mai 2019, Rechtssache C-396/17 (Leitner), auch erkannt, dass Art. 47 der Grundrechtecharta den mit dem Besoldungsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. I Nr. 104/2016, geschaffenen Bestimmungen entgegensteht. Daher werden die mit dem Besoldungsrechtsanpassungsgesetz vorgenommenen Änderungen rückwirkend aufgehoben. Dies geschieht hinsichtlich § 169c GehG rückwirkend zum Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015 und hinsichtlich der übrigen Bestimmungen rückwirkend ab initio (d.h. der zuvor bestehende Rechtszustand wird wiederhergestellt). Im Ergebnis besteht sodann jene Rechtslage, die gegolten hätte, wenn dieses Gesetz und die nachfolgenden Novellierungen der betroffenen Bestimmungen nicht erlassen worden wären.

Damit sind insbesondere die Bestimmungen über den Vorrückungstichtag für den Zeitraum bis zu ihrem endgültigen Außerkrafttreten mit 12. Februar 2015 in Verfahren wieder anwendbar. Bei den nach § 169f Abs. 1 GehG und § 94b Abs. 1 VBG neu eingestuften Bediensteten sind diese in laufenden und künftigen Verfahren jedoch – da die im Zeitpunkt der Entscheidung geltende Rechtslage anzuwenden ist – nur als Vorfrage für die Vergleichsberechnung der Abs. 4 leg. cit. zur Beseitigung der Diskriminierung von

Bedeutung. Die besoldungsrechtlichen Ansprüche ergeben sich dagegen aus der datumsmäßig und mit Abs. 6. leg. cit. auch sachlich angeordneten Rückwirkung des Besoldungsdienstalters, welches um das Ausmaß der bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags bewirkten Diskriminierung bereinigt wird. Neu eingebrachte Anträge, die sich in der Hauptfrage auf die außer Kraft getretenen Bestimmungen über den Vorrückungstichtag – etwa im Hinblick auf die Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 – beziehen, sind daher mangels Rechtsgrundlage unzulässig.

Zu Art. 2 Z 6 und Art. 3 Z 6 (§ 169f GehG und § 94b VBG):

Mit § 169f GehG und § 94b VBG sollen die vom Europäischen Gerichtshof in den Urteilen vom 8. Mai 2019, Rechtssachen C-24/17 und C-396/17, geforderten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung hinsichtlich der Altersdiskriminierung bei den vor dem 18. Geburtstag absolvierten Vordienstzeiten geschaffen werden.

Nach Abs. 1 werden von Amts wegen alle potentiell von einer Diskriminierung aufgrund des Alters durch Ausschluss der vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Vordienstzeiten bei der Festsetzung des Vorrückungstichtags betroffenen Bediensteten des Dienststands (Z 1) neu eingestuft. Regelmäßig betrifft das alle Bediensteten, die vor Kundmachung der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 ins Dienstverhältnis eingetreten sind und die im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 nach § 169c Abs. 1 GehG bzw. § 94a Abs. 1 VBG übergeleitet wurden (Z 2). Bei den Sonderfällen der Überleitung nach § 169d GehG ist danach zu unterscheiden, ob diese bloß mit zusätzlichen Maßgaben nach § 169c Abs. 1 GehG bzw. § 94a Abs. 1 VBG übergeleitet wurden (diesfalls erfolgt eine Neueinstufung nach § 169f GehG, beispielsweise bei einem Fixgehalt nach § 169d Abs. 3 GehG oder bei einem abweichenden Überleitungsmonat nach § 169d Abs. 6 GehG) oder ob bereits eine individuelle Neueinstufung nach den seit 12. Februar 2015 geltenden Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten erfolgt ist (dann unterbleibt die Neueinstufung nach § 169f GehG).

Maßgebend für die amtswegige Neueinstufung ist nach Abs. 1 Z 3 immer die Fragestellung, ob die erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags unter Ausschluss der vor dem 18. Geburtstag liegenden Zeiten erfolgt ist (diesfalls erfolgt eine amtswegige Neueinstufung) oder ob diese Zeiten bereits bei der Erstfestsetzung berücksichtigt wurden (dann unterbleibt die amtswegige Neueinstufung). Daher sind von der amtswegigen Neueinstufung grundsätzlich auch jene Personen erfasst, deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags unter Ausschluss der vor dem 18. Lebensjahr liegenden Zeiten erfolgt ist und bei denen in Folge einer Antragstellung später ein neuer Vorrückungstichtag unter Berücksichtigung dieser Zeiten festgesetzt wurde. Ebenso sind jene Bediensteten von Amts wegen neu einzustufen, denen im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 ein Optionsrecht für die erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags eingeräumt wurde (§ 113 Abs. 11a GehG und § 82 Abs. 11a VBG in der Fassung dieser Novelle) und die sich für eine Ermittlung des Vorrückungstichtags unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten entschieden haben.

Bei den nach Kundmachung der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 eingetretenen Bediensteten ist die erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags bereits unter Berücksichtigung der vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten unter Anwendung eines für alle gleichzeitig eingetretenen Bediensteten einheitlichen Vorrückungssystems erfolgt (oder es wurde in Folge der Bundesbesoldungsreform 2015 ein Besoldungsdienstalter originär neu festgesetzt).

Bei Bediensteten, denen die vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten bereits auf Antrag nachträglich angerechnet wurden und bei denen diese durch eine unmittelbare Anwendung des Unionsrechts durch eine Dienstbehörde oder ein Gericht in vollem Umfang für die Vorrückung wirksam geworden sind (Nichtanwendung der in den Bestimmungen der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 vorgesehenen Verlängerung der erforderlichen Dienstzeit für die Vorrückung in die zweite Gehalts- oder Entlohnungsstufe), unterbleibt eine amtswegige Neueinstufung (Abs. 1 Z 4). Diese Bediensteten wurden hinsichtlich der vormaligen Altersdiskriminierung bereits klaglos gestellt, eine neuerliche Neueinstufung würde in diesen Fällen eine – sachlich nicht gerechtfertigte – doppelte Anrechnung von Zeiten bewirken.

Nach Abs. 2 erfolgt bei bereits aus dem Dienststand bzw. dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Bediensteten, die im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 übergeleitet wurden, die Neueinstufung auf Antrag. Diese Regelung ist erforderlich, weil die zuständigen (Aktiv-)Dienstbehörden und Personalstellen häufig über keine aktuellen Zustelladressen mehr verfügen. Für solche Anträge, die auch von den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen und Angehörigen eingebracht werden können, ist die oberste Dienstbehörde zuständig, deren Wirkungsbereich der letzte Arbeitsplatz der oder des Bediensteten nach den geltenden Bestimmungen des BMG oder anderen organisationsrechtlichen Bestimmungen zuzurechnen ist oder – falls der Arbeitsplatz aufgelassen wurde – zuzurechnen wäre. Für Personen, die nicht im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 übergeleitet wurden, ist kein Antragsrecht vorgesehen, da diese entweder nicht von der Altersdiskriminierung betroffen waren oder vor

der Überleitung im Februar 2015 aus dem Dienstverhältnis oder dem Dienststand ausgeschieden sind und daher allfällige Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verjährt sind (beachte dazu aber die Regelung für bereits anhängige Verfahren in Abs. 3). Das heißt, nur ein Ausscheiden aus dem Dienststand bzw. dem Dienstverhältnis in den letzten drei Jahren vor dem Antrag kann eine solche finanzielle Verbesserung für die Bedienstete oder den Bediensteten zur Folge haben.

Mit Abs. 3 wird die Vorgangsweise in bereits anhängigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren geregelt: Wenn die besoldungsrechtliche Stellung im jeweiligen Verfahren die Hauptfrage bildet, dann ist von der Dienstbehörde kein gesondertes Verfahren von Amts wegen einzuleiten, sondern eine Neueinstufung im Rahmen des bereits anhängigen Verfahrens vorzunehmen. Daraus folgt insbesondere für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse, dass die Dienstbehörde nicht für die Neueinstufung zuständig ist, wenn eine gleichartige Frage bereits beim Verwaltungsgerichtshof oder bei einem Verwaltungsgericht anhängig ist. Wenn ein solches Verfahren ohne Sachentscheidung – etwa wegen einer Zurückziehung des Antrags – endet, bleibt die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur amtswegigen Neufestsetzung nach Abs. 1 von diesem Verfahren unberührt. Bei Vertragsbediensteten darf die Personalstelle nicht gesondert tätig werden, wenn über die Neueinstufung aufgrund eines laufenden Gerichtsverfahrens vom Arbeits- und Sozialgericht entschieden wird. Mit dieser Bestimmung soll vermieden werden, dass über im Wesentlichen gleichartige Fragestellungen mehrfach entschieden wird. In solchen Verfahren ist die Sonderregelung nach Abs. 5 zu beachten, wenn die oder der Bedienstete noch vor der Überleitung im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 aus dem Dienstverhältnis oder aus dem Dienststand ausgeschieden ist, da bei ihr oder ihm die Neueinstufung nicht durch Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters erfolgen kann. Ergänzend wird mit Abs. 3 auch klargestellt, dass in bereits anhängigen Verfahren, in denen die besoldungsrechtliche Stellung bloß eine Vorfrage bildet (etwa in Verfahren über die Bemessung von bezugsabhängigen Nebengebühren oder über die Feststellung des Amtstitels), diese Vorfragen ebenfalls nach den (rückwirkenden) Bestimmungen der Abs. 4 bis 6 zu beurteilen sind, wobei die Möglichkeit der Aussetzung des Verfahrens bis zum Ergehen einer Entscheidung im dienstbehördlichen bzw. gerichtlichen Verfahren über die Neueinstufung davon unberührt bleibt.

Nach Abs. 4 erfolgt die Neufestsetzung regelmäßig (und nur im Ausnahmefall nach Abs. 5) durch Ermittlung eines Vergleichsstichtags (siehe Begründung zu § 169g GehG und § 94c VBG), der sich am früheren Vorrückungstichtag orientiert, wobei die vom Europäischen Gerichtshof beanstandeten Bestimmungen durch solche ersetzt werden, die zu keinen Benachteiligungen aufgrund einer Anknüpfung an den 18. Geburtstag führen. Soweit der Vergleichsstichtag für die Bedienstete oder den Bediensteten günstiger ist als der frühere Vorrückungstichtag, wird ihr oder sein Besoldungsdienstalter zum Ablauf des 28. Februar 2015 um den zwischen den beiden Stichtagen liegenden Zeitraum erhöht, andernfalls um diesen vermindert. Im Ergebnis führt dies dazu, dass beispielsweise eine zusätzliche Anrechnung von einem Jahr beim Vergleichsstichtag, die beim Vorrückungstichtag aufgrund der damaligen Bestimmungen nicht vorgenommen wurde, zu einer Erhöhung des Besoldungsdienstalters um ein Jahr führt und die oder der Bedienstete künftig (und auch rückwirkend) um ein Jahr früher vorrückt. Mit dieser Vorgangsweise kann das Ausmaß der früheren Diskriminierung bzw. Begünstigung nach einer für alle Bediensteten einheitlichen Rechtslage exakt ermittelt und die heutige Einstufung um dieses Ausmaß korrigiert werden. Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Stichtage ist es erforderlich, den jeweils letzten Vorrückungstichtag heranzuziehen, der unter Ausschluss der vor dem 18. Geburtstag liegenden Zeiten festgesetzt wurde (spätere Neufestsetzungen unter Einbeziehung der vor dem 18. Geburtstag liegenden Zeiten auf Grundlage des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010 bleiben außer Betracht). Auf diese Weise wird das Ausmaß der mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache C-88/08, Hütter, festgestellten Diskriminierung für jede und jeden einzelnen Bediensteten einheitlich festgestellt und bereinigt.

Eine vollständige Neueinstufung unmittelbar aufgrund des Vergleichsstichtags unter Berücksichtigung des gesamten seit der Anstellung verbrachten Dienstlebens ist nicht notwendig. Die bei einer derartigen Vorgangsweise zu ermittelnde, für die Vorrückung wirksame, Dienstzeit im laufenden Dienstverhältnis und die Berücksichtigung von Sondereffekten durch Beförderungen, dienstliche Rücksichtnahmen oder andere besoldungsrechtliche Maßnahmen über mehrere Jahrzehnte wäre nicht nur ein sehr umfangreiches und fehlerträchtiges Unterfangen, sondern stünde auch in keinem Zusammenhang mit der unionsrechtlich gebotenen Beseitigung der Altersdiskriminierung bei der Vordienstzeitenanrechnung.

Die Sonderregelung des Abs. 5 ist nur für bereits anhängige Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, welche die Frage der Vordienstzeitenanrechnung, der Neufestsetzung des Vorrückungstichtags oder der besoldungsrechtlichen Stellung zum Gegenstand haben, von Bedeutung, da bei diesen in vielen Fällen die Bediensteten vor der Überleitung aus dem Dienststand bzw. aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind. Deshalb erfolgt in diesen Fällen eine Anpassung der sich aus dem früheren – unter Ausschluss der

vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegten Zeiten ermittelten – Vorrückungsstichtag ergebenden Einstufung bzw. des sich daraus ergebenden Vorrückungstermins zum Tag der Antrags- bzw. bei Vertragsbediensteten zum Tag der Klagseinbringung. Der ursprüngliche Vorrückungstermin (und nicht etwa der Vorrückungsstichtag) an diesem Tag wird dabei um jene Anzahl an ganzen Monaten verbessert bzw. vermindert, die zwischen dem Vorrückungsstichtag und dem Vergleichsstichtag liegen. In Abweichung von der üblichen Notation der besoldungsrechtlichen Stellung ist dabei nicht das Datum der nächsten Vorrückung, sondern das der letzten Vorrückung festzustellen. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, da andernfalls in Fällen, in denen Bedienstete bereits die letzte Gehalts- oder Entlohnungsstufe erreicht haben und daher keine Vorrückung mehr erfolgt, nicht klar feststellbar wäre, mit welchem Datum allfällige Dienstalterszulagen oder höhere Funktionsstufen (die keine Vorrückungen im Sinne des § 8 GehG sind) gebühren bzw. wie die Rückaufrollung im Verjährungszeitraum zu erfolgen hat.

Nach Abs. 6 erfolgt die Neueinstufung zwar durch (bei Beamtinnen und Beamten bescheidmäßige) Festsetzung eines Besoldungsdienstalters zum Ablauf des 28. Februar 2015, das so neu festgesetzte Besoldungsdienstalter bzw. die so neu festgesetzte besoldungsrechtliche Stellung wird aber ausdrücklich rückwirkend für die gesamte Besoldung als maßgebend erklärt.

Im Regelfall – der Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters nach Abs. 4 – sind dabei nach Abs. 6 Z 1 bei den vor 1. März 2015 gebührenden Bezügen die Bestimmungen des (§ 94a Abs. 1 VBG in Verbindung mit) § 169c Abs. 6b GehG weiterhin zu beachten, da das Besoldungsdienstalter bei den zuvor geltenden Gehalts- und Entgelttabellen nur mit (für die einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen einheitlich geregelten) Abzügen zu den korrekten Gehalts- bzw. Entgeltansätzen führt (die Gehalts- und Entgeltansätze wurden mit der Bundesbesoldungsreform 2015 dahingehend angepasst, dass ein Großteil der Vordienstzeiten nunmehr pauschal abgegolten und nicht mehr gesondert angerechnet wird, dadurch ist das Besoldungsdienstalter nicht ohne Anpassungen auf die alten Gehalts- und Entgelttabellen anwendbar). In solchen Fällen sind auch die geltenden Bestimmungen über die sich aus dem Besoldungsdienstalter ergebenden Vorrückungstermine nach § 8 GehG bzw. § 19 VBG rückwirkend anzuwenden, d.h. die Vorrückungen können auch im Zeitraum vor dem 1. März 2015 zu jedem Monatsersten erfolgen.

Bei den Bediensteten, die nach Abs. 5 durch Feststellung der Einstufung und des letzten Vorrückungstermins neu eingestuft werden, erfolgen nach Abs. 6 Z 2 alle künftigen und vergangenen Vorrückungen ausgehend von diesem Vorrückungstermin (der auf jeden Monatsersten fallen kann), wobei hinsichtlich der für die Vorrückung erforderlichen Zeiträume auf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Vorschriften abgestellt wird. Durch den Verweis auf diese Rechtslage wird sichergestellt, dass erstens die mit der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 bewirkte Verlängerung der erforderlichen Zeiträume unangewendet bleibt und zweitens die für die jeweilige Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe vorgesehenen Zeiträume zur Anwendung gelangen (d.h. auch abweichende Vorrückungszeiträume für bestimmte Gehaltsstufen, etwa nach § 66 Abs. 2 RStDG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Fassung).

Abweichend von den allgemeinen Bestimmungen über die Geltendmachung von Ansprüchen und deren Verjährung nach § 13b GehG bzw. § 18a VBG sind bei der amtswegigen Neueinstufung nach Abs. 1 allfällige Ansprüche auf Nachzahlung von Amts wegen einheitlich für sämtliche Zeiten nach 1. Mai 2016 zu tätigen – unabhängig von der Fragestellung, mit welchem Datum das Administrativverfahren tatsächlich abgeschlossen wird.

Mit Abs. 7 werden einheitliche Vorschriften für das dienstrechtliche Verfahren vor der Dienstbehörde bzw. Mitwirkungsobliegenheiten für Vertragsbedienstete gegenüber der Personalstelle vorgesehen. Die bereits anhängigen Verfahren – insbesondere Gerichtsverfahren – sind davon nicht betroffen.

Zu Art. 2 Z 6 und Art. 3 Z 6 (§ 169g GehG und § 94c VBG):

Mit § 169g GehG und § 94c VBG wird die für den Vergleichsstichtag anzuwendende Rechtslage festgelegt:

Nach Abs. 1 erfolgt die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht mehr ab dem 18. Geburtstag, sondern richtet sich nach dem unionsrechtlich vorgesehenen Mindestalter für eine Beschäftigung im Rahmen einer dualen Ausbildung nach der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie als sachlichem Anknüpfungspunkt (Abs. 1). Das unionsrechtliche Mindestalter liegt derzeit bei 14 Jahren.

Es sind alle Vordienstzeiten ab dem genannten Mindestalter anzurechnen, die nach den für den Vorrückungsstichtag vorgesehenen Tatbeständen unter Zugrundelegung des jeweiligen Sachverhalts anrechenbar sind. Die Anrechnung erfolgt unabhängig davon, ob diese Zeiten vor oder nach dem 18. Geburtstag zurückgelegt wurden.

Nach Abs. 2 sind dabei grundsätzlich jene Bestimmungen über den Vorrückungstichtag sinngemäß anzuwenden, welche auf die Bediensteten unmittelbar vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010 anzuwenden waren. Praktisch bedeutet das insbesondere, dass für die vor der Besoldungsreform 1994 (Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550/1994) eingetretenen Bediensteten andere Bestimmungen über die Anrechnung sonstiger Zeiten gelten wie für die danach Eingetretenen (§ 113 Abs. 5 GehG bzw. § 82 Abs. 5 VBG in den angeführten Fassungen), und dass eine Anrechnung sonstiger Zeiten ausschließlich zur Hälfte (und nicht zur Gänze) erfolgt.

Zwecks Vergleichbarkeit des Vorrückungstichtags und des Vergleichstichtags ist von derselben Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe auszugehen wie bei der Festsetzung des letzten Vorrückungstichtags, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde.

Mit Abs. 3 werden die vom Europäischen Gerichtshof beanstandeten Teilbestimmungen über den Vorrückungstichtag durch unbedenkliche Regelungen ersetzt.

Für die Anrechnung von Studienzeiten an einer höheren Schule wird eine Regelung getroffen, die ebenfalls nicht mehr an den 18. Geburtstag anknüpft (Abs. 3 Z 2). Nach den früheren Bestimmungen über den Vorrückungstichtag wurde den meisten Betroffenen – in Abhängigkeit von der zeitlichen Lage des 18. Geburtstags – ein Teil der 12. Schulstufe angerechnet. Mit dieser Bestimmung wurde allerdings primär der Zweck verfolgt, dass jene Bediensteten, die eine längere Schulform mit einer 13. Schulstufe gewählt hatten, daraus keine Nachteile erleiden sollten. Bei einer Einschränkung der Anrechnung auf die 13. Schulstufe (statt der Anknüpfung an den 18. Geburtstag) im Rahmen der Neueinstufung würden aber die meisten Betroffenen Verluste durch den Wegfall der zuvor angerechneten Teile der 12. Schulstufe erleiden. Um solche Verluste zu vermeiden, wird daher künftig einheitlich die gesamte 12. Schulstufe angerechnet (beginnend mit 1. September in Anlehnung an den Stichtag für die allgemeine Schulpflicht nach § 2 Abs. 1 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985). Im Übrigen wurde das Erfordernis der Absolvierung einer höheren Schule bereits vom historischen Gesetzgeber bei der Schaffung der für die entsprechenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppen vorgesehenen Gehalts- und Entgeltansätze berücksichtigt.

Bei einem kleineren Teil der Bediensteten – jene, die erst nach der 12. Schulstufe das 18. Lebensjahr vollendet haben – sind im Ergebnis künftig auch einzelne Monate der 13. Schulstufe oder eines Hochschulstudiums anrechenbar, die nach den Bestimmungen über den Vorrückungstichtag nicht berücksichtigt wurden.

Nach Abs. 3 Z 3 lit. a können sonstige Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums im öffentlichen Interesse über ein zuvor gesetzlich vorgesehenes Höchstausmaß hinaus angerechnet werden. Damit soll eine potentielle Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit beseitigt werden. Wenn das gesetzliche Höchstausmaß aber bereits bei der Festsetzung des Vorrückungstichtags nicht ausgeschöpft wurde (und keine Zeiten vor dem 18. Geburtstag hinzukommen), liegt eine entschiedene Sache nach Abs. 6 vor. Ebenso liegt eine entschiedene Sache hinsichtlich jener Bediensteten vor, die nach der vor Inkrafttreten des Deregulierungsgesetzes – Öffentlicher Dienst 2002, BGBl. I Nr. 119/2002, geltenden Rechtslage eingetreten sind, da nach dieser Rechtslage keine Höchstgrenze gesetzlich vorgesehen war.

Mit Abs. 3 Z 3 lit. b wird im Hinblick auf die vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten – da über diese noch nicht abgesprochen wurde – eine zusätzliche Anrechnung im öffentlichen Interesse unabhängig von der Fragestellung ermöglicht, ob ein zuvor gesetzlich vorgesehenes Höchstausmaß ausgeschöpft wurde.

Unter Bedachtnahme auf die große Anzahl an Verfahren zur amtswegigen Neueinstufung vor einer Vielzahl an Dienstbehörden und Personalstellen wird zur Sicherstellung der Gleichbehandlung bei der Ermessensausübung nach Abs. 3 Z 3 eine Mitwirkung der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport vorgesehen. Zur Beurteilung des öffentlichen Interesses siehe die die Begründung zu § 169h Abs. 2 GehG und § 94d Abs. 2 VBG.

Mit Abs. 3 Z 4 wird zur Anpassung an den um vier Jahre ausgeweiteten Betrachtungszeitraum für die Anrechnung das Ausmaß der zur Hälfte anrechenbaren sonstigen Zeiten bei jenen Bediensteten, bei denen dieses zuvor auf höchstens drei Jahre zur Hälfte eingeschränkt war, auf sieben Jahre zur Hälfte erhöht.

Mit Abs. 3 Z 5 und 6 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Zeiten einer Lehre bei einer Gebietskörperschaft bzw. als Wissenschaftlicher (Künstlerischer) Mitarbeiter (in Ausbildung) gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste bereits bisher nur für Neueintritte ab 1. April 2000 (Dienstrechts-Novelle 2000, BGBl. I Nr. 94/2000) bzw. 1. Oktober 2001 (Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitäten, BGBl. I Nr. 87/2001) anrechenbar waren.

Mit Abs. 4 werden für alle Bediensteten sonstige Zeiten einheitlich nur insoweit zur Hälfte angerechnet, als diese das Ausmaß von vier Jahren zur Hälfte (also das anrechenbare Ausmaß von zwei Jahren) übersteigen. Die nach Abzug eines allfälligen Überstellungsverlusts verbleibenden sonstigen Zeiten sind also einheitlich bei allen Bediensteten um dieses Ausmaß zu reduzieren.

Durch die Maßnahmen in Abs. 3 Z 4 und Abs. 4 werden zufällig erscheinende Veränderungen der sonstigen Zeiten, die wegen ihrer geringeren Wertigkeit zur Verwaltungsvereinfachung in pauschaler Durchschnittsbetrachtung zur Hälfte angerechnet werden, deutlich reduziert. Durch eine zusätzliche Anrechnung anderer Zeiten zur Gänze, die bei der früheren Festsetzung des Vorrückungstichtags nicht berücksichtigt wurden, kann es auch bei der Hälfteanrechnung sonstiger Zeiten zu Veränderungen kommen. Nachdem diese Veränderungen unabhängig vom Lebensalter eintreten können, in dem die sonstigen Zeiten zurückgelegt wurden, werden auch die nach dem 18. Geburtstag liegenden sonstigen Zeiten einer neuerlichen Beurteilung unterzogen.

Mit Abs. 5 wird klargestellt, dass durch zusätzliche Anrechnungen vor dem 18. Geburtstag gesetzlich vorgesehene Höchstgrenzen für die Anrechenbarkeit bestimmter Zeiten bzw. für einen allfällig vorgesehenen Überstellungsverlust nicht überschritten werden dürfen. Wenn durch zusätzliche Anrechnungen vor dem 18. Geburtstag (beispielsweise Studienzeiten) ein gesetzlich vorgesehenes Höchstausmaß der Anrechnung überschritten würde, ist dies bei den nach dem 18. Geburtstag liegenden Zeiten zu bereinigen (wenn etwa zwei Monate Studium vor dem 18. Geburtstag hinzukommen und dadurch das anrechenbare Gesamtausmaß von beispielsweise vier Jahren überschritten würde, entfällt die Anrechnung von zwei Monaten am Ende des Studiums – diese werden dann regelmäßig zu sonstigen Zeiten). Durch diese Regelung soll die Gleichbehandlung aller Bediensteten gewährleistet werden (die Zeiten sollen unabhängig davon, in welchem Alter sie zurückgelegt wurden, nach denselben Vorschriften vorangestellt bzw. nicht vorangestellt werden). Selbstverständlich ist die Anrechnung von Zeiten im öffentlichen Interesse davon nicht erfasst, da für diese nach Abs. 3 Z 2 grundsätzlich keine Höchstgrenze mehr gilt.

Bei der Anrechnung zusätzlicher Zeiten ist auch das in den Bestimmungen über den Vorrückungstichtag vorgesehene Verbot der Doppelanrechnung ein und desselben Zeitraums zu berücksichtigen.

Nach Abs. 6 ist, soweit sich aus den Maßgaben der Abs. 3 bis 5 nichts anderes ergibt, bei den nach dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten von entschiedener Sache auszugehen, d.h. eine neuerliche Beurteilung der Nichtanrechenbarkeit oder Anrechenbarkeit hat insoweit zu unterbleiben. Das bedeutet insbesondere, dass Zeiten, die nach § 12 Abs. 2 oder 3 GehG bzw. § 26 Abs. 2 oder 3 VBG in den genannten oder früheren Fassungen oder nach den Übergangsbestimmungen in den §§ 113 und 113a GehG bzw. den §§ 82 und 82a VBG zur Gänze angerechnet wurden, wieder anzurechnen sind, sofern sie nicht nach Abs. 5 wegen der Ausschöpfung eines gesetzlich vorgesehenen Höchstausmaßes (etwa durch zusätzlich angerechnete Studienzeiten vor dem 18. Geburtstag) oder durch die Neubemessung des Überstellungsverlusts entfallen. Ebenso sind Zeiten nach dem 18. Geburtstag erneut nicht zur Gänze anzurechnen, wenn sie bereits früher nur als sonstige Zeiten zur Hälfte oder nicht vorangestellt wurden und sie nicht als sonstige Zeiten im öffentlichen Interesse nach Abs. 3 Z 3 zur Gänze anrechenbar sind. Im Ergebnis sind damit hinsichtlich der Zeiten nach dem 18. Geburtstag nur die sonstigen Zeiten und allfällige Höchstgrenzen der Anrechenbarkeit und ein allfälliger Überstellungsverlust erneut zu bemessen. Dieses Abstellen auf eine (teilweise) Rechtskraft bzw. Selbstbindung der Personalstelle dient vor allem der Verwaltungsvereinfachung und dem Schutz des Vertrauens der Bediensteten auf die bisher erfolgten Anrechnungen.

Diese Regelungstechnik wurde gewählt, damit nicht sämtliche den Vorrückungstichtag betreffenden Bestimmungen, wie etwa die Bestimmungen über den fingierten Überstellungsverlust bei der Erstfestsetzung sowie über die europäische Integration (§ 113a GehG und § 82a VBG in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2004, BGBl. I Nr. 176/2004), in allen relevanten Fassungen in angepasster Form neu in die besoldungsrechtlichen Kodifikationen aufgenommen werden müssen. Für die effiziente Handhabung im Vollzug werden entsprechende Arbeitsbehelfe ausreichen.

In einer Zusammenschau kann bei der Ermittlung des Vergleichsstichtags daher der bereits festgesetzte Vorrückungstichtag zugrunde gelegt werden. Dieser ist – unter Berücksichtigung des Doppelanrechnungsverbots – um zusätzliche Zeiten vor dem 18. Geburtstag sowie um allfällige Tätigkeiten und Studien im öffentlichen Interesse über das zuvor vorgesehene gesetzliche Höchstausmaß zu ergänzen. Studienzeiten an einer höheren Schule sind einheitlich ab dem 1. September der 12. Schulstufe bis zum 30. Juni des frühestmöglichen Abschlussjahres anzurechnen. Die Einhaltung gesetzlich vorgesehener Höchstgrenzen der Anrechnung (etwa für Studienzeiten an Universitäten) ist zu überprüfen. Abschließend sind ein allfälliger (fingierter) Überstellungsverlust und zwei Jahre (vier Jahre zur Hälfte) bei den halbanrechenbaren sonstigen Zeiten in Abzug zu bringen.

Zu Art. 2 Z 6 und Art. 3 Z 6 (§ 169h GehG und § 94d VBG):

Bei jenen Bediensteten, deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungstichtags bereits unter Einschluss der vor dem 18. Geburtstag zurückgelegten Zeiten erfolgt ist (Eintritt nach Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010) und bei denen deshalb keine amtswegige Neueinstufung nach § 169f GehG bzw. § 94b VBG erfolgt, wird zur Vermeidung von Beeinträchtigungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Möglichkeit einer Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter auf Antrag (mit voller Wirksamkeit für die Einstufung) geschaffen: Sonstige Zeiten, die ihrer Art nach im öffentlichen Interesse anrechenbar gewesen wären, aber nur deshalb nicht angerechnet wurden, weil für sie eine gesetzliche Höchstgrenze vorgesehen war, sind damit auch über diese Höchstgrenze hinaus anrechenbar.

Wenn das gesetzliche Höchstausmaß aber bereits bei der Festsetzung des Vorrückungstichtags nicht ausgeschöpft wurde, liegt eine entschiedene Sache vor.

Mit der Anrechnung solcher Vordienstzeiten wurde stets das öffentliche Interesse an der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs verfolgt, wenn die erforderliche Ausbildung für den Arbeitsplatz – diese kann über die Grundausbildung hinausgehen – regelmäßig nicht zur Gänze im Rahmen des Dienstverhältnisses erfolgt ist oder aufgrund der allgemeinen Personalsituation an der Dienststelle die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs für die Dauer der Dienstausbildung nicht in vollem Umfang sichergestellt werden könnte. Die Anrechnung im öffentlichen Interesse soll daher nur eine – ausnahmsweise – Rekrutierung von unverzüglich uneingeschränkt verwendbarem Personal ermöglichen und nicht über das dafür Erforderliche hinausgehen. Diesem behördlichen Ermessensspielraum im Bereich des öffentlich-rechtlichen Dienstrechts entspricht im Vertragsbedienstetenrecht ein Gestaltungsrecht des Bundes.

Dementsprechend wird mit Abs. 2 nunmehr gesetzlich präzisiert, in welchem Sinne dieses Ermessen bzw. Gestaltungsrecht des Dienstgebers zu üben ist: Ein öffentliches Interesse kann nur dann vorliegen, wenn die für den Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse – und Fähigkeiten nicht ohnehin durch eine vom Dienstgeber vorgesehene Ausbildung vermittelt werden – und daher eine allfällige berufliche Vorerfahrung für den Dienstgeber keinen relevanten Zusatznutzen bedeutet – oder der ordentliche Dienstbetrieb während einer vom Dienstgeber grundsätzlich vorgesehenen Ausbildung nicht gewährleistet wäre. D.h. bei allen Arbeitsplätzen, bei denen der öffentliche Dienstgeber für die berufliche Aus- und Fortbildung zur Gänze selbst Sorge trägt, ist die Bevorzugung von Personen mit beruflicher Vorerfahrung nicht im öffentlichen Interesse gelegen, solange andere Bedienstete an der Dienststelle die Aufgabenbesorgung in jenem Ausmaß kontrollieren bzw. fallweise übernehmen können, in dem die oder der neu aufgenommene Bedienstete dazu noch nicht aus Eigenem in der Lage ist. Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ergeben sich aus der Beschreibung bzw. Bewertung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Kriterien Wissen, Denkvermögen und Verantwortung in § 137 Abs. 3 Z 1 bis 3 BDG 1979 (bzw. in den entsprechenden Bestimmungen für andere Besoldungsgruppen als den Allgemeinen Verwaltungsdienst). Zusätzlich kann ein öffentliches Interesse nur dann vorliegen, wenn auch ein wichtiges Interesse an der Rekrutierung einer Person mit entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten besteht, d.h. wenn die Besorgung von mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben keinen Aufschub duldet (beispielsweise weil die Behörde von Gesetzes wegen tätig werden muss und nach Ausschöpfung der Möglichkeiten des internen Mobilitätsmanagements ohne zusätzliche externe Rekrutierung wegen der allgemeinen Personalsituation an der Dienststelle dazu nicht in der Lage wäre).

Sofern ein öffentliches Interesse dem Grunde nach vorliegt, erfolgt die Anrechnung nach Maßgabe der Erforderlichkeit der jeweils gegenständlichen Vorverwendung für die uneingeschränkte Verwendbarkeit der oder des Bediensteten im Hinblick auf den ihr oder ihm zugewiesenen Arbeitsplatz. Eine über das für eine volle Verwendbarkeit erforderliche Ausmaß hinausgehende Anrechnung von bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Dienstzeiten ist daher nicht zulässig. Die Bestimmung stellt auf die für die Arbeitsplatzbewertung nach § 137 Abs. 3 Z 1 bis 3 BDG 1979 maßgebenden Kriterien des Wissens, der Denkleistung und der Verantwortung ab, da bei geringerer Komplexität des Arbeitsplatzes eine kürzere Verwendungszeit für eine volle Verwendbarkeit ausreicht.

So wird nach der allgemeinen Lebenserfahrung für Arbeitsplätze der Verwendungsgruppen A 6 und A 7 (und vergleichbare Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen) sofort eine volle Verwendbarkeit gegeben sein, für Arbeitsplätze der Verwendungsgruppen A 4 und A 5 regelmäßig eine Verwendungszeit von zwei Jahren genügen und für einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A 3 von höchstens drei Jahren. In den Verwendungsgruppen A 1 und A 2 kann nach der allgemeinen Lebenserfahrung von einer vollen Verwendbarkeit nach höchstens fünf Jahren Verwendungszeit ausgegangen werden. Eine über das Ausmaß von fünf Jahren hinaus gehende Verwendungszeit wird für eine volle Verwendbarkeit regelmäßig nur auf den höchstbewerteten Arbeitsplätzen erforderlich sein (also vor allem für höchste

Führungspositionen, die langjährige fachliche Erfahrung und insbesondere Führungserfahrung erfordern; für höchste Expertenstellen mit umfassenden konzeptiven Aufgaben, die eine langjährige Auseinandersetzung mit der jeweiligen Materie auf höchstem akademischen Niveau erfordern, die deutlich über jene durchschnittlicher rechtskundiger oder technischer Referentinnen und Referenten hinausgeht; für richterliche Aufgaben, die besondere Vorkenntnisse aus einem bestimmten Fachbereich erfordern).

Das Abstellen auf die Verwendung in den ersten sechs Monaten nach der Anstellung entspricht der ständigen Rechtsprechung.

Unter Bedachtnahme auf die zu erwartende große Anzahl an Verfahren vor einer Vielzahl an Dienstbehörden und Personalstellen wird zur Sicherstellung der Gleichbehandlung bei der Ermessensausübung eine Mitwirkung der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport vorgesehen.

Mit Abs. 3 wird eine vergleichbare Regelung für jene Bediensteten geschaffen, die nach der seit 12. Februar 2015 geltenden Rechtslage eingestuft wurden (siehe Begründung zu § 12 Abs. 3 GehG bzw. § 26 Abs. 3 VBG).

Nachdem bei diesen Bediensteten keine vollständige Aufrollung des Vorrückungstichtags bzw. des Besoldungsdienstalters erfolgt, wird mit Abs. 4 gesondert angeordnet, dass eine solche Anrechnung nicht gegen das Verbot der Doppelanrechnung ein und desselben Zeitraums verstoßen darf. Ebenso ist ein solcher Zeitraum nur zur Hälfte anzurechnen, wenn er bereits beim Vorrückungstichtag zur Hälfte angerechnet wurde (und damit insgesamt zur Gänze und nicht darüber hinaus). Aus Gründen der Gleichbehandlung ist auch ein allfälliger (fingierter) Überstellungsverlust wie bei einer vollständigen Neufestsetzung des Vorrückungstichtags zu berücksichtigen.

Mit Abs. 5 wird vorgesehen, dass der zwischen dem Tag der Verkündung des Urteils des EuGH und dem Tag der Kundmachung der Neuregelung liegende Zeitraum nicht in die Verjährungsfristen eingerechnet wird.

Zu Art. 3 Z 5 (§ 26 Abs. 6a VBG):

Zur Erhöhung der Planbarkeit für den öffentlichen Dienstgeber wird – in Anlehnung an die bei Beamtinnen und Beamten durch Nichterhebung von Rechtsmitteln eintretende Rechtskraft sowie an kollektivvertragliche Regelungen – für Vertragsbedienstete vorgesehen, dass die Geltendmachung zusätzlicher Vordienstzeiten an eine Frist gebunden wird: Ein Begehren auf zusätzliche Anrechnungen ist binnen sechs Monaten ab Erhalt der nachweislichen Mitteilung des Dienstgebers über die angerechneten Vordienstzeiten bei diesem schriftlich geltend zu machen bzw. sodann binnen spätestens sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen, widrigenfalls ein allfälliger Anspruch auf Anrechnung der geltend gemachten Vordienstzeiten präkludiert. Umgekehrt darf der Dienstgeber eine unrichtige Anrechnung nach erfolgter Mitteilung nur binnen sechs Monaten berichtigen. Eine solche Berichtigung hat in derselben Form zu erfolgen wie die ursprüngliche Mitteilung und löst einen neuen Fristenlauf aus.

Die oder der Vertragsbedienstete ist im Rahmen der Mitteilung über die anrechenbaren Vordienstzeiten, die nachweislich und schriftlich zu erfolgen hat, auf diese Fristen hinzuweisen. Unterbleibt der – verpflichtend vorgeschriebene – Hinweis, so beginnen die Fristen nicht zu laufen.

Offenkundige Schreib- und Rechenfehler können unabhängig von diesen Fristen jederzeit berichtigt bzw. geltend gemacht werden.

Zu Art. 4 Z 28a (§ 44 Abs. 2 Z 5 HDG 2014):

Die Umbenennung der Ordnungstruppe des Bundesheeres von Militärstreife in Militärpolizei erfolgt unter Bedachtnahme auf die in diesem Bereich bereits etablierte internationale Übung. Materielle Änderungen sind mit dieser Maßnahme, die ausschließlich die internationale Vergleichbarkeit erleichtern soll, nicht verbunden. Dies dient auch der Angleichung an die bereits mit Gesetzen (Waffengesetz 1996 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2019 sowie Straßenverkehrsordnung 1960 mit Wirksamkeit vom 1. Juni 2019) beziehungsweise Verordnungen (Truppenoffiziersausbildungsverordnung 2017, Grundausbildungsverordnung BMLVS – M BUO 2017 und Journaldienstzulagen- und Bereitschaftsentschädigungsverordnung – BMLV 2012 – alle mit Wirksamkeit vom 1. April 2019) erfolgten Umbenennung von Militärstreife auf Militärpolizei.

Zu Art. 6 Z 1 und 2 sowie Art. 7 Z 12 (§ 27 Abs. 4 und 5 B-GIBG und § 41 Abs. 8 PVG):

Anpassungen an die Ausnahmeregelung für Beamtinnen und Beamte der Parlamentsdirektion, des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft in Bezug auf die eigens bei der Parlamentsdirektion

einzurichtenden Disziplinarkommission, des Inkrafttretens sowie der entsprechenden Fristen für das operative Tätigwerden der Disziplinarkommission.

Zu Art. 7 Z 7a (§ 11 Abs. 1 Z 10 bis 13 PVG):

Gemäß der Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung über die Einrichtung nachgeordneter Dienstbehörden und Personalstellen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung (Dienstrechts- und Personalstellenverordnung BMLV 2019 – DVPV BMLV 2019), BGBl. II Nr. 15/2019, werden mit Wirksamkeit vom 1. April 2019 die nachgeordneten Dienstbehörden und Personalstellen neu eingerichtet. Die Struktur der Fachausschüsse im Bereich der Landesverteidigung wird in Hinblick auf die 2019 bevorstehenden Personalvertretungswahlen entsprechend angepasst.“

Bei der Abstimmung wurde der in der Regierungsvorlage enthaltene Gesetzentwurf unter Berücksichtigung des oben erwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Mag. Friedrich **Ofenauer**, Werner **Herbert** und Angela **Lueger** einstimmig beschlossen.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten Christian **Lausch**, Mag. Friedrich **Ofenauer** und Dr. Johannes **Jarolim** einen selbständigen Entschließungsantrag gem. § 27 Abs. 3 GOG-NR betreffend Ermöglichung des Zugangs zur Schwerarbeiterregelung für Justizwachebeamte eingebracht, der mit Stimmenmehrheit (**dafür**: V, S, F, J, **dagegen**: N) beschlossen wurde.

Dieser selbständige Entschließungsantrag war wie folgt begründet:

„Die Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten leisten abseits der öffentlichen Wahrnehmung in den Justizanstalten einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit in unserer Gesellschaft.

Sie sind als Teil der Exekutive in der Ausübung ihres Dienstes aber auch zunehmend einem Risiko für Leib und Leben ausgesetzt. Die Insassenstruktur in den heimischen Justizanstalten hat sich in den letzten 20 Jahren stark verändert, sodass sich auch die Arbeitsbedingungen für die Justizwache in dieser Zeit grundlegend geändert haben. Insbesondere die Beamtinnen und Beamten, die im Gesperre tätig sind, sehen sich heute einem weitaus größeren Gefahrenpotenzial ausgesetzt.

Im BGBl. II Nr. 105/2006, 105. Verordnung über besonders belastete Berufstätigkeiten, ist geregelt, dass als Schwerarbeit auch Tätigkeiten mit erhöhter Gefährdung gelten, bei denen das tatsächliche regelmäßige Risiko für Leib und Leben im Einsatz die Grenze von allgemein akzeptierter Gefahr in erheblichem Ausmaß übersteigt. Als solche gelten ausschließlich Tätigkeiten von

- a) Exekutivorganen des öffentlichen Sicherheitsdienstes nach dem Sicherheitspolizeigesetz (SPG), BGBl. Nr. 566/1991, die zumindest die Hälfte ihrer monatlichen Dienstzeit tatsächlich als wachspezifischen Außendienst zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit ausüben, und
- b) Soldaten während eines Auslandseinsatzes nach dem Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland (KSE-BVG), BGBl. I Nr. 38/1997, sofern der Anteil des Außendienstes im Rahmen des Auslandseinsatzes dem nach lit. a maßgebenden entspricht.

Die Beaufsichtigung von Straftätern – eine Kernaufgabe der Justizwache – ist zweifellos als Tätigkeit zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit zu werten. In Anbetracht der zunehmenden Gefährlichkeit und Brutalität der inhaftierten Straftäter, sind auch die Beamtinnen und Beamten der Justizwache heute ganz anderen Gefahrensituationen ausgesetzt. Auf diese Veränderungen des Arbeitsumfeldes ist gesetzlich bislang nicht in ausreichendem Maße eingegangen worden.“

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Verfassungsausschuss somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle

1. dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen;
2. die **angeschlossene EntschlieÙung** annehmen.

Wien, 2019 07 01

Mag. Friedrich Ofenauer

Berichterstatter

Dr. Peter Wittmann

Obmann

