

Bericht und Antrag des Budgetausschusses

über den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz und das Selbständigen-Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2024)

Im Zuge seiner Beratungen über den Initiativantrag (4141/A) der Abgeordneten August **Wöginger**, Mag. Markus **Koza**, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz und das Bundesbahn-Pensionsgesetz geändert werden, hat der Budgetausschuss am 12. September 2024 auf Antrag der Abgeordneten Mag. Romana **Deckenbacher** und Mag. Eva **Blimlinger** mit Stimmenmehrheit (dafür: V, S, G, dagegen: F, N) beschlossen, dem Nationalrat gemäß § 27 Abs. 1 Geschäftsordnungsgesetz einen Selbständigen Antrag vorzulegen, der die Dienstrechts-Novelle 2024 zum Gegenstand hat.

Dieser Antrag war wie folgt begründet:

„Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'États contre la corruption), zur fünften Evaluierungsrunde veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich (deutsche Übersetzung abrufbar unter: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680aa6413>) hat eine Reihe von Empfehlungen an Österreich gerichtet.

Im Rahmen dieser Empfehlungen werden nun folgende Maßnahmen implementiert, die die Integrität des öffentlichen Dienstes und die Verhinderung von Korruption im öffentlichen Dienst sicherstellen und somit zu einem funktionierenden Rechtsstaat beitragen sollen:

- Anpassung der bestehenden Regelung betreffend Folgebeschäftigungen,
- Klare Definition von Interessenkonflikten.
- Um einheitliche Wissensstandards zu erreichen und um die Professionalisierung sowie eine gleichbleibende Qualität bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Bundesdienst zu gewährleisten wird die Führungskräfte-Ausbildung (Management-Training) nunmehr verpflichtend vorgesehen und im Zuge dessen auch eine Adaptierung der Inhalte vorgenommen.
- Mit der Einführung einer Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei einem Rehabilitationsaufenthalt soll auch öffentlich Bediensteten die Möglichkeit gegeben werden, ihr

Kind – sofern es das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat – bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt bis zu vier Wochen begleiten zu können.

- Schaffung einer neuen, attraktiven Besoldung für den Bereich des Gesundheits- und Krankenpflagedienstes zur Gewinnung qualifizierter Bediensteter für die belastenden Bereiche der Pflege im Bereich der Justizanstalten (v.a. im Maßnahmenvollzug) und der Heeressanitätszentren, um den aus dem demographischen Wandel resultierenden Rekrutierungsproblemen entgegen zu wirken.
- Erweiterung des Einstiegs im Bereich der inklusiven Pädagogik an Sonderschulen: Für die Verwendung an Sonderschulen besteht nun die Möglichkeit zum Einstieg in den Lehrberuf mit einer fachlich geeigneten Hochschulbildung im Bereich der inklusiven Pädagogik.
- Ermöglichung für Institutsleitungen Aufgaben der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung wahrzunehmen: Auf freiwilliger Basis können sich Institutsleitungen nunmehr Forschungstätigkeiten widmen, um einen laufenden Bezug zur Forschung aufrecht zu erhalten.
- In der Reisegebührenvorschrift 1955 erfolgen Verbesserungen im Zusammenhang mit Dienstreisen. Bei Auslandsdienstreisen werden die Differenzierungen der Reisegebührensätze nach Gebührenstufen, die an die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung anknüpfen, abgeschafft und einheitlich für alle Bedienstete die derzeit gültige Gebührenstufe 3 eingeführt. Der Zuschuss zur Nächtigungsgebühr wird angesichts der Teuerungen angehoben. Es wird weiters sichergestellt, dass bei Eisenbahnfahrten der Beförderungszuschuss neben den tatsächlichen Mehraufwendungen aufgrund der Benützung der 1. Wagenklasse oder von Nachtzügen gegen Nachweis möglich ist.
- Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird mit der weiten, aus der Rechtsprechung abgeleiteten Definition des Wortes ‚Geschlecht‘ und der sprachlichen Fokussierung auf die Gleichstellung aufgrund des Geschlechts anstatt der bisherigen binären Ausgestaltung der umfassende Schutz vor geschlechtsbezogenen Diskriminierungen betont, ohne dabei den Standard oder Umfang der besonderen Fördermaßnahmen für Frauen einzuschränken. Zudem wird der Fortbestand von Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) vom Greifen des Frauenförderungsgebotes entkoppelt.
- Im Ausschreibungsgesetz kommt es zu diversen Anpassungen unter Wahrung der Objektivität und Transparenz im Rahmen von Ausschreibungsverfahren, die zum einen der Klarstellung und zum anderen der Verwaltungsvereinfachung dienen.
- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 275 vom 25.10.2022 S. 33 (im Folgenden: Mindestlohnrichtlinie) durch Festlegung eines Benachteiligungsschutzes für Bundesbedienstete sowie Landeslehrpersonen, die eine Beschwerde beim Dienstgeber erheben oder ein Verfahren zur Einhaltung der Rechte auf den Mindestlohnschutz einleiten.
- Das Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Pädagoginnen- und Pädagogenausbildung erfordert für die Absolvierung des professionsbegleitenden Lehramtsstudiums dienst- und besoldungsrechtliche Begleitregelungen.

Zu Art. 1 (Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979):

Zu Art. 1 Z 1 (§ 3 Abs. 1 BDG 1979):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 1 Z 2 und 3 (§ 9 Abs. 3 und 4 BDG 1979):

Aus Sicherheitsgründen sollen keine Rückschlüsse auf die Identität von Bediensteten über das Personalverzeichnis möglich sein, die in den Bereichen des Staatsschutzes oder Nachrichtendienstes tätig sind.

Zu Art. 1 Z 4 (§ 11 Abs. 3 BDG 1979):

Es erfolgt eine begriffliche Anpassung an die mit der Dienstrechts-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020, geänderten Bestimmungen des § 12 GehG.

Zu Art. 1 Z 5 (§ 12 Abs. 5 Z 2 und 3 BDG 1979):

In Anlehnung zu der bereits für die Verwendungsgruppen A 1 und A 2 bestehenden Möglichkeit einer entsprechenden Ernennung unter der Auflage allfällige Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse für die neue Verwendung innerhalb von zwei Jahren zu erbringen, soll diese Möglichkeit nun auch für die Verwendungsgruppe A 3 bestehen.

Zu Art. 1 Z 6 und 17 (§ 20 Abs. 3c und § 61 Abs. 5 BDG 1979):

Die Bestimmungen betreffend Folgebeschäftigungen im privaten Sektor wurden mit der Dienstrechts-Novelle 2011 anlässlich des von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'États contre la corruption), zur ersten und zweiten Evaluierungsrunde veröffentlichten Evaluierungsberichts zu Österreich eingeführt. Empfohlen wurde damals u.a. die Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von Bundesbediensteten in den privaten Sektor umzugehen (Empfehlung xix.).

Nunmehr empfahl GRECO im Rahmen des zur fünften Evaluierungsrunde veröffentlichten Evaluierungsberichts zu Österreich betreffend ‚Verhinderung von Korruption und Förderung von Integrität bei Zentralregierungen (obersten Exekutivfunktionen) und bei Strafverfolgungsbehörden‘ (deutsche Übersetzung abrufbar unter: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680aa6413>) für alle Personen, die mit TOP-Exekutivfunktionen betraut sind, die Regeln und Beschränkungen für die Zeit nach der Beschäftigung zu verstärken (Empfehlung ix.). Insbesondere wurde die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen betreffend Folgebeschäftigungen bemängelt.

In diesem Sinne soll die Einhaltung der Bestimmungen betreffend Folgebeschäftigungen verstärkt sichergestellt werden, indem die Bediensteten über diese Bestimmungen schriftlich und nachweislich zu informieren sind.

Zu Art. 1 Z 7 (§ 29 Abs. 1 BDG 1979):

Im Rahmen von vorgenommenen Novellierungen des Paragraphen kam es zu einer versehentlichen Streichung dieser Bestimmung. Die Wiedereinführung dieser Bestimmung dient somit der Wiederherstellung von Rechtssicherheit bei der Bestattungsdauer der Mitglieder der Prüfungskommission. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass bereits bei der Auswahl der Mitglieder zu einer Prüfungskommission die nötige Sorgfalt angewandt wird und nur geeignete Personen ausgewählt werden.

Zu Art. 1 Z 8 (§ 29 Abs. 3 BDG 1979):

Es werden die Gründe des Ruhens der Mitgliedschaft zu einer Prüfungskommission erweitert und an jene der nebenberuflichen Mitgliedschaft zur Bundesdisziplinarbehörde angepasst.

Zu Art. 1 Z 9 (§ 32 Abs. 3 BDG 1979):

Die in den Ziffern 1 bis 8 beschriebenen Zielsetzungen des Management-Trainings-Programms bilden den Rahmen für die Erstellung von Aus- und Weiterbildungskonzepten für jene unter § 32 Abs. 5 angeführten Führungskräfte des öffentlichen Dienstes. Die in der Punktation angeführten Kompetenzen sind derart auszugestalten, dass sie den im Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz), BGBl. I Nr. 14/2016, beschriebenen Deskriptoren entsprechen. Gemeint ist hier im Besonderen Anhang 1: Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) von Niveaustufe 5 bis 8. Die auszuwählende Niveaustufe ist mit der Funktionsverwendung abzugleichen. Die Niveaustufen 5 bis 8 beschreiben auf der Ebene von Lernergebnissen die zu erwartenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmenden von Bildungsprogrammen bzw. beschreiben im Falle der Durchführung von Potenzialanalysen und Assessmentcentern die zu überprüfenden Befähigungen. Die Absolvierung der Bildungsmodule lässt auch eine entsprechende Zertifizierung zu.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Themenfelder ist theoretisch fundiert und auf werteorientiertes Management und nachhaltige Organisationsführung ausgerichtet. Die Umsetzung in Lernprogramme ist wissenschaftlich begleitet. Für diese Umsetzung stehen sämtliche Blended Learning Systeme zur Verfügung sowie auch innovative Formen der Kompetenzentwicklung wie Reallabore, Pilotprojekte, Experiment, arbeitsplatzorientierte Lernformate u.ä..

Es ist vorgesehen, dass die Bildungsangebote modular aufgebaut sind, damit die Angebote so weit wie möglich dem individuellen Bedarf angepasst werden können. Dies ermöglicht auch die Ausbildung verkürzende Anrechnung gemäß § 32 Abs. 5 durchzuführen. Es ist vorgesehen, dass die Ausbildung im Wege der Verwaltungsakademie des Bundes (nach Möglichkeit auch im Wege der Zusammenarbeit mit anderen Akademien) in ausreichender Form zur Verfügung gestellt wird.

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'États contre la corruption), zur fünften Evaluierungsrunde veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich betreffend die ‚Verhinderung von Korruption und Förderung von Integrität bei Zentralregierungen (obersten Exekutivfunktionen) und bei Strafverfolgungsbehörden‘ (deutsche Übersetzung abrufbar unter: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680aa6413>)

hat die Implementierung von Maßnahmen, die dazu beitragen Korruption zu verhindern und Integrität zu fördern, empfohlen. Somit soll in der nunmehr verpflichtend ausgestalteten Führungskräfteausbildung ein Themenschwerpunkt zu Compliance eingeführt werden.

Zu Art. 1 Z 10, 11 und 32 (§ 32 Abs. 5 und 6 sowie § 284 Abs. 118 Z 5 BDG 1979):

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'États contre la corruption), zur fünften Evaluierungsrunde veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich betreffend die „Verhinderung von Korruption und Förderung von Integrität bei Zentralregierungen (obersten Exekutivfunktionen) und bei Strafverfolgungsbehörden“ (deutsche Übersetzung abrufbar unter: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680aa6413>) hat die Implementierung von Maßnahmen, die dazu beitragen Korruption zu verhindern und Integrität zu fördern, empfohlen. Somit soll in der nunmehr verpflichtend ausgestalteten Führungskräfteausbildung ein Themenschwerpunkt zu Compliance eingeführt werden.

Bis dato stand das Management-Training für eine breite Personengruppe fakultativ zur Verfügung. Dies soll auch in diesem Rahmen weiter bestehen bleiben, doch soll dies nun um die Verpflichtung zur Absolvierung einer solchen Führungskräfteausbildung für jene Personen erweitert werden, die auf eine Leitungsfunktion, die gemäß Abschnitt II des AusG auszuschreiben ist, oder eine gleichwertige Leitungsfunktion in einer nachgeordneten Dienststelle ernannt sind. Dies soll zu einer weiteren Qualitätssteigerung, aber vor allem Einheitlichkeit bei den damit einhergehenden zusätzlichen Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit der Führung von Bediensteten beitragen.

Zur Absolvierung einer solchen Ausbildung ist eine Frist von fünf Jahren vorgesehen, die unter bestimmten in Abs. 6 taxativ aufgezählten Fällen erstreckt werden kann.

Die Nichtabsolvierung einer Führungskräfteausbildung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

In § 284 Abs. 118 Z 5 wird eine Übergangsbestimmung für jene Führungskräfte geschaffen, die seit 1. Jänner 2022 auf eine Leitungsfunktion, die gemäß Abschnitt II des AusG auszuschreiben ist, oder auf eine gleichwertige Leitungsfunktion in einer nachgeordneten Dienststelle ernannt wurden.

Für die Inhaberinnen und Inhaber leitender Funktion an Bundesschulen und die Leiterinnen und Leiter einer Bildungsregion bestehen bereits spezifische Regelungen bezüglich verpflichtender Managementausbildung bzw. verpflichtender Weiterbildung (§ 207h Abs. 2 und 3 BDG 1979, § 226 Abs. 2 BDG 1979, § 48s Abs. 2 VBG). Diese Regelungen sind überdies mit dem System einer zunächst befristeten Ernennung/Bestellung in der Weise verknüpft, dass die erfolgreiche Absolvierung der Aus- bzw. Weiterbildung Bedingung für die Wiederernennung/Wiederbestellung ist. Diese speziellen Aus- und Weiterbildungen beruhen nicht auf § 32 BDG 1979 und sind daher auch von dessen Änderungen nicht erfasst.

Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete des Schulqualitätsmanagements (jeweils ohne die Funktion Leitung einer Bildungsregion) und Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete der Schulevaluation üben keine Führungsfunktion im Sinne des § 32 BDG 1979 aus.

Zu Art. 1 Z 12 (§ 43 Abs. 2 BDG 1979):

Der von GRECO, der beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (Groupe d'États contre la corruption), zur fünften Evaluierungsrunde veröffentlichte Evaluierungsbericht zu Österreich (deutsche Übersetzung abrufbar unter: <https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680aa6413>) bemängelt, dass die österreichische Rechtsordnung keine spezifische Definition des Begriffs „Interessenkonflikt“ kenne. Weder das Gesetz noch der Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst würden die unterschiedlichen Interessenkonflikte beschreiben. Der Bericht empfiehlt daher unter anderem eine klare Definition von Interessenkonflikten im öffentlichen Dienst (Empfehlung vii.). Diese Empfehlung des GRECO-Evaluierungsberichts soll in Anlehnung an die vorgeschlagene Definition der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (siehe „Managing Conflict of Interest in the Public Service“, OECD Guidelines and Country Experiences, S. 24 ff, <https://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf>) durch die vorliegende Regelung umgesetzt werden.

Ziel ist es, die bereits vorhandenen Maßnahmen zur Verhinderung von Interessenkonflikten, wie insbesondere die allgemeinen Dienstpflichten (§ 43) sowie die Regelungen hinsichtlich Befangenheit (§ 47) und Nebenbeschäftigungen (§ 56), durch eine klare Definition zu verstärken und klarer auszugestalten.

In diesem Sinne hält die vorgeschlagene Regelung nunmehr fest, dass Beamtinnen und Beamte tatsächliche und vermeintliche Interessenkonflikte zu vermeiden haben, soweit dies zumutbar ist. Ein solcher Interessenkonflikt liegt vor, wenn die oder der Bedienstete aufgrund von bestehenden

persönlichen Interessen ihre oder seine Aufgaben nicht in voller Unvoreingenommenheit, Unparteilichkeit und Objektivität wahrnehmen kann (tatsächlicher Interessenkonflikt) oder ein solcher Anschein erweckt werden könnte (vermeintlicher Interessenkonflikt).

Interessenkonflikte werden durch direkte oder indirekte finanzielle, wirtschaftliche oder sonstige persönliche Interessen aufgrund z.B. familiärer oder privater Verbundenheit, politischer Tätigkeiten oder gesellschaftlicher Pflichten und einer dadurch bedingten Kollision mit den dienstlichen Aufgaben der Bediensteten begründet.

Die Beamtin oder der Beamte ist daher angehalten, Kollisionen zwischen solchen privaten und den öffentlichen Interessen so weit wie möglich zu vermeiden und sich bei Vorliegen eines Interessenkonflikts nach Maßgabe des § 47 für befangen zu erklären.

Insbesondere in Situationen, in denen eine Beamtin oder ein Beamter einen Bereich betreut, der die Allgemeinheit bzw. eine große Gruppe, aber auch die Beamtin oder den Beamten selbst betrifft, ist es unter Umständen nicht zumutbar, den Interessenkonflikt gänzlich zu vermeiden.

So wird beispielsweise die Beamtin oder der Beamte, die oder der ihren oder seinen Dienst in einer Abteilung verrichtet, die für die Ausgestaltung der Einkommensteuer zuständig ist, auch ein persönliches Interesse an der Ausgestaltung der Einkommensteuer haben (bestehendes persönliches Interesse). Wirkt die Beamtin oder der Beamte gegenwärtig an der Ausgestaltung der Einkommensteuer mit, würde daher grundsätzlich ein tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikt vorliegen. Die Vermeidung eines solchen tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikts wird jedoch unter Beachtung der allgemeinen Betroffenheit und dienstorganisatorischer Gründe nach Abwägung der Umstände nicht zumutbar sein.

Hat die Beamtin oder der Beamte gegenwärtig persönliche Interessen (z.B. Vereinstätigkeit), die beispielsweise aufgrund einer thematischen Nähe zu den dienstlichen Aufgaben – zwar nicht aktuell, aber zukünftig – den Eintritt eines tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikts wahrscheinlich erscheinen lassen, liegt ein potentieller Interessenkonflikt vor. Die Beamtin oder der Beamte hat in solchen Situationen besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Pflichten gemäß § 43 Abs. 2 zu legen.

Zu Art. 1 Z 13 (§ 43 Abs. 4 BDG 1979):

Wenngleich aus der bestehenden Rechtslage (insbesondere den Bestimmungen zu den allgemeinen Dienstpflichten) abgeleitet werden kann, dass es Beamtinnen und Beamten untersagt ist, Dritte im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – zu diskriminieren, findet sich keine dahingehende ausdrückliche Bestimmung im Dienstrecht. Vergleichbare Regelungen existieren im verwaltungsinternen Bereich (B-GlBG), für die Privatwirtschaft (GlBG) oder in Landesgesetzen (vgl. etwa § 4a der Wiener Vertragsbedienstetenordnung 1995). Die Bestimmung dient daher primär der Bewusstseinsförderung und der ausdrücklichen Erfassung als allgemeine Dienstpflicht für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete (§ 5 Abs. 1 VBG). Zur Auslegung der einzelnen Tatbestandsmerkmale kann insbesondere auf das Begriffsverständnis und die Judikatur zum B-GlBG zurückgegriffen werden.

Zu Art. 1 Z 14 und 15 (§ 53 Abs. 2 Z 5 und Z 5a BDG 1979):

In jüngster Vergangenheit haben sich – insbesondere im Bereich der Exekutive – Fälle gehäuft, in denen die Dienstbehörde von der Entziehung von Lenkberechtigungen oder der Verhängung von (vorläufigen bzw. behördlichen) Waffenverboten, die gegenüber Bediensteten erfolgten, keine Kenntnis erlangt hat.

Werden Bediensteten z.B. aufgrund eines Fehlverhaltens im privaten Bereich derartige Berechtigungen entzogen, die auch im dienstlichen Alltag eine bedeutende Rolle spielen, werden nunmehr explizite Meldepflichten der Bediensteten gegenüber der Dienstbehörde normiert.

Hinsichtlich der Aussprache eines vorläufigen Waffenverbotes, das bereits ex lege im Zuge eines verhängten Betretungs- und Annäherungsverbots zum Schutz vor Gewalt gemäß § 38a Sicherheitspolizeigesetz – SPG, BGBl. Nr. 566/1991, gilt bzw. der Verhängung eines behördlichen Waffenverbotes ist festzuhalten, dass gemäß § 47 Abs. 1 Z 2 lit. a Waffengesetz 1996 – WaffG, BGBl. I Nr. 12/1997, Dienstwaffen grundsätzlich nicht dem Waffengesetz unterliegen.

Mit der nun ausdrücklich vorgesehenen Meldepflicht der bzw. des betroffenen Bediensteten sollen mögliche Informations- und Sicherheitslücken im Bereich der Dienstbehörden hintangehalten werden. Den Dienstbehörden sollen diese wichtigen Informationen rasch zugänglich gemacht werden, um adäquat auf den Entzug der Lenkberechtigung bzw. die Verhängung eines (vorläufigen oder behördlichen) Waffenverbotes reagieren zu können.

Zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979):

Im Hinblick auf das Bundesgesetz, mit dem das Gesetz über das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung geändert wird, BGBl. I Nr. 107/2023, erfolgen redaktionelle Anpassungen.

Zu Art. 1 Z 18 (§ 66 Abs. 3 Z 1 BDG 1979):

Es wird normiert, dass bei Inanspruchnahme der Freistellung nach § 78f BDG 1979 – ebenso wie bei einer Familienhospizfreistellung – der Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß gebührt, das dem um die Dauer der Freistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979):

In § 14e AVRAG, eingeführt mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 85/2023 (Inkrafttretensdatum: 1. November 2023) wird für Eltern die arbeitsrechtliche Möglichkeit eröffnet, eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts von bis zu vier Wochen zum Zweck der Begleitung ihres in einer Rehabilitationsanstalt stationär aufgenommenen Kindes, in Anspruch zu nehmen. Die Schaffung einer derartigen Maßnahme sieht auch der Ministerratsvortrag 60/13 („Weitere Schritte der Pflegereform“) vom 24. Mai 2023 vor. Mit der gegenständlichen Bestimmung soll für öffentlich Bedienstete ebenfalls eine entsprechende Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge geschaffen werden.

Begleitend zur Einführung des § 14e AVRAG wird in § 21c Abs. 3b BPGG (Inkrafttretensdatum ist ebenfalls der 1. November 2023) normiert, dass Personen, die eine Freistellung gemäß § 14e AVRAG oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen in Anspruch nehmen, für die Dauer der Freistellung ein Pflegekarenzgeld zusteht. Damit werden auch öffentlich Bediensteten bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld haben.

Weiters wurde bereits in den §§ 29 und 30 AIVG Vorsorge getroffen, dass Bedienstete (auch öffentlich-rechtlich Bedienstete), die eine derartige Freistellung im Dienstverhältnis beanspruchen, jedenfalls nach den jeweils auf Grund dieses Dienstverhältnisses anzuwendenden Rechtsvorschriften kranken- und pensionsversichert bleiben.

Zu Art. 1 Z 20 (§ 79b Abs. 2 BDG 1979):

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 12 Abs. 2 der Mindestlohnrichtlinie.

Die Mindestlohnrichtlinie ist bis zum 15. November 2024 durch die Mitgliedstaaten umzusetzen. Sie soll insbesondere die Angemessenheit der Mindestlöhne für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union verbessern und einen Rahmen für die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne, die Förderung von Tarifverhandlungen über die Festsetzung von Löhnen sowie die Verbesserung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz schaffen.

Aus der Richtlinie ergibt sich keine Verpflichtung, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen oder Tarifverträge allgemeinverbindlich zu machen. Die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, die Höhe der Mindestlöhne und die Wahl des Systems – gesetzlicher Mindestlohn oder tarifvertraglich festgesetzter Mindestlohn – festzulegen, bleibt unberührt.

Die Mindestlohnrichtlinie sieht in Art. 4 die Förderung sozialpartnerschaftlicher und tarifvertraglicher Strukturen zur Lohnfestsetzung vor. Mitgliedstaaten, deren Tarifquote 80 % unterschreitet, haben Aktionspläne zur Steigerung der Tarifbindung vorzulegen.

Für Systeme mit einem gesetzlichen Mindestlohn enthält die Richtlinie verfahrensrechtliche Mindestanforderungen für die Festlegung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne sowie Bestimmungen hinsichtlich der Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne und der Gewährleistung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum gesetzlichen Mindestlohnschutz (Art. 5 bis 8).

Die Mitgliedstaaten haben geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass wirksame Datenerhebungsinstrumente zur Überwachung des Mindestlohnschutzes vorhanden sind und der Europäischen Kommission unter Einbeziehung der Sozialpartner darüber alle zwei Jahre einen Bericht vorzulegen, der Daten einerseits – soweit vorhanden – zu den gesetzlichen Mindestlöhnen und andererseits zum ausschließlich tarifvertraglich festgelegten Mindestlohnschutz enthält (Art. 10). Zudem haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Informationen über den Mindestlohnschutz öffentlich zugänglich sind (Art. 11).

Zur Durchsetzung des Mindestlohnschutzes verpflichtet die Mindestlohnrichtlinie die Mitgliedstaaten, für die Betroffenen einen Zugang zu einer wirksamen, rechtzeitigen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe sicherzustellen. Die Auswahl der konkreten Rechtsbehelfe obliegt den Mitgliedstaaten. Zudem sind Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen im Fall der Ergreifung einer

Beschwerde oder eines Verfahrens zur Einhaltung der Rechte auf den Mindestlohnschutz zu setzen (Art. 12) und Sanktionen bei Verstößen gegen das Mindestlohnrecht vorzusehen (Art. 13).

Im Bereich des Bundesdienstes und der Landesbediensteten im Anwendungsbereich des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes – LDG 1984, BGBl. Nr. 302/1984, des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes – LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966 – LVG, BGBl. Nr. 172/1966, oder des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes – LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, sind die Löhne – mit wenigen Ausnahmen – gesetzlich abgebildet. Über die Gehaltsregelung der Bundesbediensteten finden jährlich Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes statt (Gehaltsverhandlungen). Die daraus resultierende Vereinbarung über die Anpassung der Löhne (Gehaltsabkommen) wird in weiterer Folge durch das Parlament gesetzlich beschlossen und damit für verbindlich erklärt (vgl. die regelmäßige Begründung in den Gesetzesmaterialien zu den Gehaltserhöhungen, zuletzt zur Dienstrechts-Novelle 2023 (AB 2387 BlgNR 27. GP): ‚Es erfolgt die Umsetzung des Gehaltsabkommens mit den Gewerkschaften der Öffentlichen Dienste über die Gehaltsregelungen [...]‘ sowie Art. 120a Abs. 2 B-VG).

Aufgrund dieses Vorgehens handelt es sich im Sinne des Art. 3 Z 2 der Mindestlohnrichtlinie bei den besoldungsrechtlich festgelegten Löhnen um für allgemein verbindlich erklärte ‚tarifvertragliche Mindestlöhne‘ (vgl. dazu auch Brameshuber/Schmid in Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Auflage 2024, § 13 Mindestlöhne, RZ 13.9: ‚Aufgrund des für die Einordnung als ‚gesetzlicher Mindestlohn‘ maßgeblichen Kriteriums des ‚Entscheidungsmessens‘ in Bezug auf die Entgelthöhe wird ein solcher allerdings nicht vorliegen, wenn etwa die Beamtengehälter praktisch im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt und dann bloß durch Gesetz festgelegt werden, ohne, dass der Gesetzgeber hier irgendeinen Spielraum hätte bzw. einen allfällig bestehenden nicht ausnützt‘). Die Regelungen der Richtlinie in den Art. 5 bis 8 über gesetzliche Mindestlöhne sind daher nicht umzusetzen.

Mit gegenständlichem Entwurf soll ein Benachteiligungsverbot durch den Dienstgeber für Bundesbedienstete sowie Landeslehrpersonen festgelegt werden, die eine Beschwerde beim Dienstgeber erheben oder ein Verfahren zur Einhaltung der Rechte auf den Mindestlohnschutz einleiten.

Art. 12 Abs. 2 der Mindestlohnrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Vertreterinnen und Vertreter vor Benachteiligungen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber oder vor anderen nachteiligen Folgen zu schützen, die sich aus Beschwerden über die Verletzung der in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen vorgesehenen Rechte im Zusammenhang mit dem Mindestlohnschutz ergeben.

Das Benachteiligungsverbot soll vor Reaktionen des Dienstgebers schützen, die dieser auf Grund der Tatsache ergreift, dass die Bediensteten ihre Rechte im Zusammenhang mit dem Mindestlohnschutz ihm gegenüber geltend gemacht haben bzw. dass ein Verfahren zur Durchsetzung des Mindestlohnschutzes eingeleitet wurde. Darunter sind Kündigungen, Entlassungen sowie andere Vergeltungsmaßnahmen wie etwa eine Verschlechterung bei den Arbeitsbedingungen zu verstehen.

Der Schutz soll sowohl Beschwerden direkt beim Dienstgeber als auch die Einleitung von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Mindestlohnschutzes durch die Bediensteten umfassen. Vom Schutzbereich dieser Bestimmung sind die besoldungsrechtlich zustehenden Bezüge umfasst.

Mitglieder der Personalvertretung sind zudem in der Ausübung ihrer Tätigkeit durch das Benachteiligungsverbot des § 25 Abs. 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes – PVG, BGBl. Nr. 133/1967, geschützt.

Zu Art. 1 Z 21 (§ 117 Abs. 2 Z 2 BDG 1979):

Durch die Festsetzung einer Mindesthöhe in § 117 Abs. 2 Z 2 soll der Fall verhindert werden, dass der Kostenbeitrag bei einer Geldbuße, deren Betrag niedriger als ein Monatsbezug ist, geringer ausfällt als der Kostenbeitrag bei einem Verweis.

Zu Art. 1 Z 22 (§ 134a samt Überschrift BDG 1979):

Der 6. Unterabschnitt des 8. Abschnitts des Allgemeinen Teils enthält gesonderte Disziplinarstrafen für Beamtinnen und Beamte des Ruhestands, weshalb die Kostenbestimmung nach § 117 nur mit bestimmten Maßgaben anwendbar ist. Diese Maßgaben werden nunmehr in § 134a geregelt.

Zu Art. 1 Z 23, 44 bis 46, 50 und 51 (§ 139 Abs. 1, § 149 Abs. 1, § 229 Abs. 1, § 234 Abs. 3 Z 8 lit. b und § 249b Abs. 2 und Anlage 1 Z 2.21, Z 3.11, Z 3.14, Z 3.18, Z 5.8, Z 26.1 lit. b, lit. c sublit. aa und lit. g, Z 47.7 Abs. 2, Z 48.4, Z 48.11 lit. a BDG 1979):

Es erfolgen Anpassungen an die Richtlinie 2000/78/EG.

Zu Art. 1 Z 24 (§ 200f Abs. 2 BDG 1979):

Eine Festlegung der Dienstpflichten ist für Institutsleitungen zwar nicht vorgesehen, dennoch können sie mit ihrer Zustimmung lehren und können in allen Aufgaben einer (Vertrags)Hochschullehrperson im Bereich ihres Instituts tätig sein. Nur die Erfüllung von Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung sind derzeit ausgeschlossen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass nicht nur für die Leitung des Institutes, die auch die Steuerung und Planung im Bereich der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung beinhaltet, sondern auch für die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten, ein laufender Bezug zur Forschung nötig ist. Daher kommt von Seiten der Pädagogischen Hochschulen der Wunsch nach der Ermöglichung von Forschungstätigkeit auch für Institutsleitungen (auf freiwilliger Basis, je nach tatsächlicher Auslastung, Größe des Instituts etc.).

Zu Art. 1 Z 25 und 26 (§ 203a Abs. 1, § 203c und § 207c BDG 1979):

Im Zusammenhang mit dem neuen Lehrpersonenaufnahmeverfahren soll die in § 203a Abs. 1 bisher von der Bundesministerin oder von dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Frühjahr wahrzunehmende Ausschreibung der zu besetzenden Bundeslehrpersonenplanstellen für die den Bildungsdirektionen unterliegenden Schulen künftig auf die Bildungsdirektionen übertragen werden. Seitens des Ressorts sollen den Bildungsdirektionen bezüglich der Abfassung der Ausschreibungen einheitliche Standards vorgegeben werden. Ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht dabei nicht, da bereits jetzt ein einheitliches Softwareprodukt für die Abwicklung der Ausschreibungen („Get your Teacher“) in allen Bildungsdirektionen und für alle Schultypen im Einsatz ist.

Zu Art. 1 Z 27 und 28 (§ 207d dritter Satz und § 207f Abs. 9 erster Satz BDG 1979):

Zufolge der Änderungen im § 6 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 erster Satz AusG wird auch für die Ausschreibung und Besetzung von Planstellen für leitende Funktionen im Bereich der Lehrpersonen klargestellt, dass nicht rechtzeitig einlangende Bewerbungsgesuche aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheiden. Weitere Ausführungen siehe Erläuterungen zu Art. 12 Z 4 und 5 (§ 6 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 AusG).

Zu Art. 1 Z 29 (§ 207h Abs. 2 letzter Satz BDG 1979):

Bewerberinnen und Bewerber auf eine ausgeschriebene Schulleitungsstelle müssen bei Ausschreibung mit Fristende nach dem 31. Dezember 2023 im Altrecht ab 2024 einen 20 ECTS-Lehrgang aufweisen. Durch die gegenständliche Regelung wird sichergestellt, dass die dreijährige Ausübung einer Schulleitungsfunktion den nachzuweisenden 20 ECTS-Lehrgang ersetzt.

Zu Art. 1 Z 30 und 31 (§ 207n Abs. 3 und 7 BDG 1979)

Bei der Berechnung der Dienstzulage für die Leitung eines Schulclusters, wann eine Administration eingerichtet werden kann, sowie für die Höhe der Dienstzulage für die Administration, soll die maßgebliche Gruppengröße von 25 Schülerinnen und Schüler auf 20 Schülerinnen und Schüler abgesenkt werden.

Zu Art. 1 Z 32 (§ 284 Abs. 118 BDG 1979):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 1 Z 33 und 36 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. a und Z 1.2.4 lit. d BDG 1979):

Organisationsänderungen machen eine Anpassung der taxativ aufgelisteten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Art. 1 Z 34 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. b BDG 1979):

Die taxative Richtverwendung im Bereich des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten wird an aktuelle Gegebenheiten angepasst.

Zu Art. 1 Z 35 und 38 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. c und Z 1.3.6 lit. c BDG 1979):

Die taxative Richtverwendung im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird an aktuelle Gegebenheiten angepasst.

Zu Art. 1 Z 37 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. k BDG 1979):

Es erfolgt eine Anpassung der Bezeichnung der Sektion I des BMK an die Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung.

Zu Art. 1 Z 39 (Anlage 1 Z 1.3.6 lit. i BDG 1979):

Aufgrund von Organisationsänderungen kommt es zum Wegfall der taxativen Richtverwendung.

Zu Art. 1 Z 40, 41 und 42 (Anlage 1 Z 1.3.7 lit. a BDG 1979):

Die taxativen Richtverwendungen im Bereich des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten werden an aktuelle Gegebenheiten angepasst.

Zu Art. 1 Z 43 (Anlage 1 Z 1.3.12 und Z 1.3.13 BDG 1979):

Es erfolgt eine Anpassung von taxativ aufgelisteten Richtverwendungen aufgrund der Einrichtung einer Beraterin oder eines Beraters der Bundesregierung im Bundeskanzleramt gemäß § 5 Abs. 1 und 2 des Bundes-Krisensicherheitsgesetzes (BGBl. I Nr. 89/2023).

Zu Art. 1 Z 47 und 48 (Anlage 1 Z 8.5 lit. b und c sowie Z 8.6 lit. c BDG 1979):

Der Katalog der Richtverwendungen wird den aktuellen Gegebenheiten angepasst.

Zu Art. 1 Z 49 (Anlage 1 Z 12.3 lit. a bis c BDG 1979):

Aufgrund der Änderung der Organisation der obersten und oberen Führung des österreichischen Bundesheeres wird auch die Führungsstruktur in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung in Richtung einer schlankeren, nachhaltigen und schnelleren Planungs- und Führungsstruktur weiterentwickelt. Um eine entsprechende Verschränkung zu ermöglichen, nimmt die Leiterin oder der Leiter der Gruppe Direktion Fähigkeiten und Grundsatzplanung auch die Funktion der stellvertretenden Chefin oder des stellvertretenden Chefs des Generalstabs wahr. Der Katalog der Richtverwendungen wird diesen aktuellen Gegebenheiten angepasst.

Zu Art. 2 (Änderung des Gehaltsgesetzes 1956):**Zu Art. 2 Z 1 (§ 12 Abs. 7 GehG):**

Zur Verwaltungsvereinfachung und Förderung der Mobilität wird die Bestimmung in § 12 Abs. 7 erster Satz GehG bzw. § 26 Abs. 7 erster Satz VBG, wonach arbeitsplatzbezogene Anrechnungen aus einem unmittelbar vorangegangenen Bundesdienstverhältnis zu übernehmen sind, auf unmittelbar vorangegangene Landesdienstverhältnisse ausgedehnt. Praktisch betrifft dies fast ausschließlich (land- und forstwirtschaftliche) Landes(vertrags-)lehrpersonen, die zu einer Schule oder Hochschule des Bundes wechseln.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 12a Abs. 4a GehG):

Durch BGBl. I Nr. 50/2024 wurden die Lehramtsstudien hinsichtlich des Umfangs verändert. Ab 1. Oktober 2024 wird das Bachelorstudium für das Lehramt von 240 ECTS-Anrechnungspunkten auf 180 ECTS-Anrechnungspunkte verkürzt, das Masterstudium für das Lehramt umfasst zukünftig einheitlich 120 ECTS-Anrechnungspunkte. Dementsprechend ist die Bestimmung hinsichtlich des Vorbildungsausgleichs anzupassen.

Zu Art. 2 Z 3 (§ 12c Abs. 4 GehG):

Es wird auch im GehG normiert, dass bei Inanspruchnahme der Freistellung nach § 78f BDG 1979 die Dienstbezüge der Beamtin oder des Beamten entfallen.

Zu Art. 2 Z 4 (§ 13d Abs. 3 GehG):

Aufgrund von Auslegungsdifferenzen im Vollzug wird klargestellt, dass im Fall von mehr als zwei Schwangerschaften hinsichtlich des Betrags gemäß Abs. 3 für die aktuelle Schwangerschaft nicht nur auf den entsprechenden Monat der letzten vorangegangenen Schwangerschaft zurückgegriffen wird. Befand sich eine Beamtin im zwölften, elften oder zehnten Kalendermonat der vorangegangenen Schwangerschaft ebenfalls in einem Beschäftigungsverbot, in einer Karenz gemäß MSchG oder durfte sie in diesem Kalendermonat als werdende oder stillende Mutter gemäß §§ 6 bis 8 MSchG nur eingeschränkt beschäftigt werden, so sind die entsprechenden Monate für die dieser Schwangerschaft vorangegangenen Schwangerschaft zu prüfen. Dieser Vorgang ist solange zu wiederholen, bis für den entsprechenden zwölften, elften oder zehnten Kalendermonat kein Hinderungsgrund für eine Heranziehung besteht. Die zuletzt möglichen entsprechenden Monate sind jene vor der ersten Schwangerschaft. Es kann dabei vorkommen, dass für den zwölften, elften oder zehnten Kalendermonat Kalendermonate aus unterschiedlichen Jahren für die Ermittlung des durchschnittlichen Betrags heranzuziehen sind. Befand sich die Beamtin in den entsprechenden Monaten jedoch noch nicht in einem Bundesdienstverhältnis, so ist der Betrag für die Durchschnittsermittlung mit 0 € anzusetzen.

Zu Art. 2 Z 5 (§ 13d Abs. 4 GehG):

Beamtinnen erhalten im Gegensatz zu Vertragsbediensteten während des Beschäftigungsverbots kein Wohngeld vom Sozialversicherungsträger, sondern erhalten diese weiterhin einen Betrag vom Dienstgeber Bund. Hatte eine Beamtin vor dem Eintritt des Beschäftigungsverbots in keinem Kalendermonat durchgehend einen Anspruch auf Bezüge, würden ihr während des Beschäftigungsverbots

nach Abs. 1 bis 4 keine Leistungen zustehen. Die Ergänzung in Abs. 4 soll nun genau jene Fälle abdecken. Im Fall des Eintritts des Beschäftigungsverbots während des ersten Monats nach Begründung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, gebührt der Beamtin somit die Hälfte des niedrigsten Gehalts ihrer Verwendungs- bzw. Gehaltsgruppe (entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß). Zudem soll gewährleistet werden, dass dieser Betrag auch Beamtinnen, die bereits länger als einen Kalendermonat ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis haben und bei denen keine drei Kalendermonate mit jeweils einem durchgehenden Anspruch auf einen Monatsbezug vor dem Eintritt des Beschäftigungsverbots vorliegen, zusteht, wenn die Durchschnittsberechnung für drei Monate weniger ergeben würde als die Hälfte des niedrigsten Gehalts ihrer Verwendungs- bzw. Gehaltsgruppe (entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß).

Die Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis wird hinsichtlich der Pflichtversicherung mit dem Tag des Dienstantrittes wirksam (§ 5 Abs. 2 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz – B KUVG, BGBl. Nr. 200/1967). Durch die Bestimmung im letzten Satz soll ein Doppelanspruch auf Wochengeld vom Sozialversicherungsträger und auf Beiträge gemäß Abs. 4 ausgeschlossen werden.

Zu Art. 2 Z 6 (§ 17 Abs. 3 GehG):

Die Bestimmung wird ausgeweitet, um die Gebührlichkeit der Sonn- und Feiertagszulage nicht nur bei Schicht- und Wechseldienst, sondern bei allen Formen des Dienstplanes zu ermöglichen, bei denen regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten ist.

Zu Art. 2 Z 7 (§ 20b Abs. 6 GehG):

Wenn der Beamtin oder dem Beamten die Kosten für eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel ganz oder teilweise ersetzt werden, soll der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss entfallen, wenn die Karte – in Anlehnung an die Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes 1988 (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. i sublit. bb iVm § 26 Z 5 lit. b EStG 1988 in der Fassung des Abgabenänderungsgesetzes 2022, BGBl. I Nr. 108/2022) – zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig ist, um eine sachlich ungerechtfertigte Überföderung von Bediensteten hintanzuhalten.

Wenn solcherartige Zuwendungen durch den Dienstgeber wegfallen, z.B. durch das Auslaufen der Gültigkeit einer Jahreskarte, auf die sich die Zuwendungen bezogen haben, kann durch Abgabe einer Erklärung beim Arbeitgeber gemäß § 20b Abs. 1 GehG der Fahrtkostenzuschuss wieder bezogen werden.

Die Bestimmung soll auf jene Zuwendungen durch den Dienstgeber anzuwenden sein, die der Beamtin oder dem Beamten ab 1. Jänner 2025 mit ihrer oder seiner Zustimmung zukommen. Im Sinne der Verwaltungsvereinfachung soll der Anspruch auf den Fahrtkostenzuschuss erst mit dem der Zuwendung folgenden Monatsersten entfallen.

Zu Art. 2 Z 8 (§ 20c Abs. 4 GehG):

Nach der bisherigen Regelung konnte die Jubiläumszuwendung, wenn die Beamtin oder der Beamte die Voraussetzungen für die Gewährung erfüllt hat und gestorben ist, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, nur ihren oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden. Hingegen fällt die Jubiläumszuwendung im Todesfall nach Abs. 3 Z 1 der Verlassenschaft zu. Diese unsachliche Differenzierung soll durch den Entfall des Abs. 4 verwaltungsschonend beseitigt werden und soll die Jubiläumszuwendung nunmehr in beiden Fällen der Verlassenschaft zufallen.

Zu Art. 2 Z 9 (§ 22 Abs. 10 Z 3 und 4 GehG):

Es wird klargestellt, dass auch bei einer Freistellung nach § 78f BDG 1979 kein Pensionsbeitrag zu leisten ist.

Zu Art. 2 Z 10 (§ 23 Abs. 1 GehG):

Der seit 1. Jänner 2003 unveränderte Betrag für einen Vorschuss bis zu höchstens 7 300 € wurde valorisiert und wird daher auf 12 000 € angehoben.

Zu Art. 2 Z 11 (§ 23b Abs. 2a GehG):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Vorschuss auf Schmerzensgeld gemäß Abs. 2 unabhängig von einer Erwerbsminderung zu erfolgen hat. Diese Regelung entspricht sinngemäß dem vormaligen § 4 Abs. 1 letzter Satz WHG.

Zu Art. 2 Z 12 (§ 23c Abs. 5 letzter Satz GehG):

Die Hinzufügung des letzten Satzes in § 23c Abs. 5 erscheint zur Gewährleistung der Rechtssicherheit für alle Bediensteten erforderlich. Für die Begründung eines Anspruches auf besondere Hilfeleistung spielt es dabei keine Rolle, ob diese Ausbildung als ‚Spezialausbildung‘ bezeichnet wird oder es sich etwa um ein

jährliches Einsatz- oder Schießtraining handelt, das von sämtlichen Bediensteten zu absolvieren ist, die zur Ausübung polizeilicher Befehls- und Zwangsgewalt ermächtigt sind.

Diese Ergänzung dient der Gleichbehandlung aller Bediensteten, die sich den verschiedensten Ausbildungen im Hinblick auf die Notwendigkeit unterziehen, im Rahmen ihres Dienstes Gefahren aufzusuchen oder im Gefahrenbereich zu verbleiben.

Zu Art. 2 Z 13 (§ 27 Abs. 2a GehG):

Es erfolgt die Beseitigung eines Redaktionsversehens. Die in § 1 Abs. 14 zweiter Satz genannten Antragsbeamtinnen und -beamte nach § 136b BDG 1979 haben keinen Anspruch auf Abfertigung nach dem GehG, sondern nach dem VBG.

Zu Art. 2 Z 14 (§ 57 Abs. 9 GehG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 30 und 31 (§ 207n Abs. 3 und 7 BDG 1979).

Zu Art. 2 Z 15 (§ 57 Abs. 9a erster Satz GehG):

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu Art. 2 Z 16 (§ 59c Abs. 1 GehG):

Die Aufgaben der Administratorinnen und Administratoren an humanberuflichen Schulen unterscheiden sich nicht von den Aufgaben der Administratorinnen und Administratoren an Schulen anderer Schularten. Somit erfolgt eine Gleichstellung bezüglich der Dienstzulage.

Zu Art. 2 Z 17 (§ 63e GehG):

Für Lehrpersonen an einer Primarstufe, die hauptsächlich in einer Deutschförderklasse unterrichten, soll aufgrund des zusätzlichen organisatorischen Koordinierungsaufwands eine Vergütung geschaffen werden.

Zu Art. 2 Z 18 (§ 90a Abs. 2 GehG):

Aufgrund der Anpassung der Gehaltsstaffel M ZCh, Gehaltsstufe 1 (Grundlage für die Bemessung des Fixgehaltes für die Unteroffiziersausbildung) ist eine Anpassung des Fixgehaltes für die Abgeltung von Ausbildungen notwendig.

Zu Art. 2 Z 19 (§ 169g Abs. 3 Z 4 GehG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 2 Z 20 (§ 175 Abs. 112 GehG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 3 (Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948):

Zu Art. 3 Z 1 und Z 8 (Der den § 5d betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und § 5d samt Überschrift VBG):

Der neue § 5d regelt erstmals das Institut der Nebentätigkeit auch für Vertragsbedienstete. Bisher wurden über die Haupttätigkeiten des Arbeitsplatzes hinausgehende Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis im Wege sondervertraglicher Vereinbarungen oder sonstiger Rechtsverhältnisse (z.B. Werkvertrag) vereinbart und abgegolten. Was die steuerliche Behandlung der diesbezüglichen Einkünfte betrifft, waren diese bereits bisher den Nebentätigkeitsvergütungen für Beamtinnen und Beamte gleichgestellt und als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu versteuern (§ 25 Abs. 1 Z 4 lit. c des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988).

§ 5d übernimmt im Sinne einer Harmonisierung mit dem Dienstrecht für Beamtinnen und Beamte die Definition der Nebentätigkeit des § 37 BDG 1979, die auch Organfunktionen in Gesellschaften mit Bundesbeteiligung umfasst, und sieht einen entsprechenden Genehmigungsvorbehalt der obersten Personalstelle im Falle von Teilzeitbeschäftigung der oder des Vertragsbediensteten vor. Folgend der vertragsrechtlichen Grundlage des Dienstverhältnisses bedarf die Nebentätigkeit einer Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der oder dem Vertragsbediensteten.

Zur Abgeltung der Nebentätigkeit siehe § 22 Abs. 1.

Um die notwendigen Umstellungen zu erleichtern, soll die Neuregelung erst nach einer Legisvakanz mit 1. März 2025 in Kraft treten (siehe § 100).

Zu Art. 3 Z 2 (der den § 29p betreffenden Eintrag des Inhaltsverzeichnisses des VBG):

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an die Einführung des § 29p.

Zu Art. 3 Z 3 und 33 (Der den Abschnitt Va betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis und Abschnitt Va samt Überschrift VBG):

Die §§ 63a bis 63e sehen ein neues Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes vor. Dieses orientiert sich am Besoldungssystem des Landes Wien, das mit dem Wiener Gesundheitsverbund den größten Gesundheitsdienstleister Österreichs betreibt. Das neue attraktive System soll den aus dem demographischen Wandel resultierenden Rekrutierungsproblemen in den Bereichen des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes entgegenwirken. Es sollen qualifizierte Bedienstete für die belastenden Bereiche der Pflege vor allem im Bereich der Justizanstalten, hier im Besonderen des Maßnahmenvollzuges, sowie für die Heeresanitätszentren gewonnen werden.

Die Bediensteten des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes sind einerseits enormen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt, da sie Menschen jeglichen Alters und Gesundheitszustandes betreuen, die sowohl mit psychischen als auch mit physischen Krankheiten zu kämpfen haben. Zudem werden Pflegebedienstete zu Nacht-, Sonn- und Feiertagsdiensten herangezogen. Auch die Kontrolle über den Arzneimittelbestand und die Medikamentenbestellung fällt in ihren verantwortungsvollen Aufgabenbereich, wo bereits kleinste Fehler weitreichende Folgen nach sich ziehen können.

Der daher insgesamt belastenden Situation im Bereich der Pflegedienste und Pflegedienstleitungen (Stationsschwester, Stationspfleger) wird einerseits mit einem attraktiven Grundgehalt und andererseits mit einer Erschwernis- und Gefahrenzulage in Höhe von 163,7 € für die Bediensteten der neuen Entlohnungsgruppen gk3 und gk4, die zwölfmal jährlich gebührt, entsprochen. Diese Nebengebühr gilt zu gleichen Teilen sowohl die mit dem Pflegedienst verbundenen Erschwernisse als auch die mit diesem Berufsfeld verbundenen Gefahren (Infektionsrisiko, etc.) ab.

Zu Art. 3 Z 4 (§ 3 Abs. 7 und 8 VBG):

Die Sicherheitserklärung dient der Feststellung der Vertrauenswürdigkeit einer künftigen Dienstnehmerin oder eines künftigen Dienstnehmers anhand personenbezogener Daten, die Aufschluss darüber geben, ob Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die betreffende Person in der Vergangenheit unter anderem in für den Schutz von Kindern und Jugendlichen relevanten strafrechtlichen oder verwaltungsrechtlichen Verfahren eingebunden war oder ist, die eine Verwendung an einer Einrichtung zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen von vornherein ausschließen. Stellt sich heraus, dass die betreffende Person bei der Abgabe dieser Sicherheitserklärung unwahre Angaben getätigt hat, begründet dies eine Entlassung gemäß § 34 Abs. 2 lit. a.

Die Zuständigkeit für das Erlassen der Verordnung bzgl. des Musters zur Sicherheitserklärung soll auf Grund der fachlichen Nähe bei der oder dem für den Personalvollzug zuständigen Bundesministerin oder Bundesminister liegen. Anmerkend wird festgehalten, dass für Landesvertragslehrpersonen (§ 2 Abs. 4 Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG) die Bundesministerin oder der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG iVm § 33 Abs. 2 LVG ermächtigt ist eine entsprechende Verordnung zu erlassen.

Zu Art. 3 Z 5 und 6 (§ 4b Abs. 3 und 4 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 2 und 3 (§ 9 Abs. 3 und 4 BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 7 (§ 5 Abs. 3 VBG):

Im Sinne einer Harmonisierung mit dem Beamtendienstrecht entfällt das Erfordernis des Handschlags bei der Angelobung.

Zu Art. 3 Z 9 (§ 15 Abs. 4a VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 2 (§ 12a Abs. 4a GehG).

Zu Art. 3 Z 10 (§ 22 Abs. 1 VBG):

Für die Abgeltung des neu eingefügten Rechtsinstituts der Nebentätigkeit (§ 5d) wird auf die Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte verwiesen. Demnach gebührt eine nach Maßgabe des § 25 GehG zu bemessende Nebentätigkeitsvergütung.

Zu Art. 3 Z 11 und 12 (§ 24b Abs. 2 und 2a VBG):

Zur Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs wird der Nettoauszahlungs- bzw. nunmehr Nettovergleichsbetrag gemäß Abs. 2 näher definiert. Zwecks Verwaltungsvereinfachung sollen stets die jeweils aktuell geltenden Steuervorschriften und Beitragssätze zur Sozialversicherung maßgebend sein, auch wenn bei der Ermittlung des durchschnittlichen Bruttobezugs für die Ergänzungszahlung Monatsbezüge aus früheren Kalenderjahren herangezogen wurden. Ebenso sollen zur Vereinfachung und Vereinheitlichung individuelle Steuerabsetz- und Freibeträge außer Betracht bleiben. Sofern der Alleinverdienerabsetzbetrag, der Alleinerzieherabsetzbetrag oder der Familienbonus Plus vom

Dienstgeber in der Lohn-/Gehaltsabrechnung, aufgrund der Erklärung zur Berücksichtigung beim Arbeitgeber (Formular E30) durch die Bedienstete berücksichtigt wurden, sind diese Absetzbeträge steuermindernd zu berücksichtigen. Wurde diese Erklärung durch die Bedienstete nicht abgegeben, können diese Absetzbeträge seitens des Dienstgebers nicht berücksichtigt werden.

Zu Art. 3 Z 13 (§ 25 Abs. 1 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 10 (§ 23 Abs. 1 GehG)

Zu Art. 3 Z 14 (§ 26 Abs. 7 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 1 (§ 12 Abs. 7 GehG).

Zu Art. 3 Z 15 (§ 27c Abs. 3 Z 1 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 66 Abs. 3 Z 1 BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 16 (§ 29m Abs. 2 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 20 (§ 79b Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 17 (§ 29p samt Überschrift VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 18 (§ 30a Abs. 3 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 6 und 17 (§ 20 Abs. 3c und § 61 Abs. 5 BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 19 (§ 36a Abs. 3 VBG):

Auf Verwaltungspraktikantinnen und –praktikanten ist die Freistellung nach § 29p nicht anzuwenden.

Zu Art. 3 Z 20, 25 und 30 (§ 37 Abs. 10, § 40a Abs. 3 Z 2 und § 46a Abs. 1 Z 1 VBG):

Aufgrund des neuen § 39c VBG ist eine Zitat Anpassung vorzunehmen.

Zu Art. 3 Z 21 und 22 (§ 38 Abs. 2 Z 1 und Abs. 2b Z 1 lit. a VBG):

Die künftige Änderung des Umfangs der Bachelor- und Masterstudien für das Lehramt erfordert eine Anpassung beim Mindestumfang der dienstrechtlich als Zuordnungsvoraussetzungen für die Anstellung im Lehrberuf zu absolvierenden Studien für das Lehramt.

Zu Art. 3 Z 23 (§ 38 Abs. 12 Z 1 VBG):

Für Lehrpersonen, die Lehrveranstaltungen von mindestens 120 ECTS-Anrechnungspunkte im Rahmen eines Lehramtsstudiums erworben haben und daher schon über eine fundierte pädagogische Ausbildung verfügen, soll zukünftig vor dem erstmaligen Dienstantritt anstelle der zehntägigen Einführungsveranstaltung eine fünftägige Einführungsveranstaltung absolviert werden.

Zu Art. 3 Z 24 (§ 39b VBG):

Der neue § 39b VBG sieht für Vertragslehrpersonen, die im Rahmen ihres Lehrpersonendienstverhältnisses das Masterstudium für das Lehramt absolvieren, dienstrechtliche Erleichterungen vor. Abs. 1 und 2 legen fest, dass auf die studienbedingten Mehrbelastungen bei der Diensterteilung der das Masterstudium für das Lehramt absolvierenden Vertragslehrperson Rücksicht zu nehmen ist. Durch diese Zielbestimmung soll zur erleichterten Studierbarkeit des Masterstudiums für das Lehramt der Vertragslehrperson das Recht eingeräumt werden, lediglich im Umfang einer halben Unterrichtsverpflichtung in den Unterrichtsgegenständen, in welchen sie einen Bachelor-Lehramtsabschluss aufweist, verwendet zu werden. In der Sekundarstufe ist aufgrund des Fachlehrpersonensystems jedoch eine Überschreitung der Unterrichtsverpflichtung um bis zu zwei Wochenstunden möglich, wenn dies zur Unterrichtung des vollen Stundenausmaßes in den laut Lehrfächerverteilung zugewiesenen Klassen notwendig ist.

Weiters soll diese Vertragslehrperson nicht mit der Funktion Klassenvorständin bzw. Klassenvorstand betraut werden sowie zu dauernden Mehrdienstleistungen herangezogen werden.

Sofern eine Vertragslehrperson beantragt, auf die Erleichterungen zu verzichten, ist dies zulässig. Im Hinblick auf eine etwaige Klassenführung darf keine andere für die Wahrnehmung dieser Funktion geeignete Lehrperson in Betracht kommen. Ein derartiger Antrag ist für ein Schuljahr gültig (Abs. 3).

Diese Erleichterungen sind jedoch zeitlich begrenzt und die Personalstelle kann für die Gewährung der für die Absolvierung des Masterstudiums für das Lehramt vorgesehenen Erleichterungen den Nachweis eines Studienerfolges verlangen. Weist eine Vertragslehrperson die für mindestens zwei Studienjahre nicht spätestens bis zum Ende des zweiten Unterrichtsjahres die Studienleistungen nach, hat sie keinen Anspruch auf die Gewährung weiterer Erleichterungen. (Abs. 4). In besonders begründeten Anlässen

(beispielsweise aus Anlass der Schwangerschaft und Geburt eines Kindes oder einer Krankheit) können die dienstrechtlichen Erleichterungen jedoch trotz fehlendem Nachweis von Studienleistungen um bis zu zwei weitere Jahre verlängert werden.

Aufgrund der den Lehramtsstudierenden für das Masterstudium zukommenden dienstrechtlichen Erleichterungen soll mit dem Ziel eines raschen Abschlusses des Masterstudiums für das Lehramt die Frist, die dem Dienstgeber zur Kündigung einer das Masterstudium für das Lehramt nicht rechtzeitig abschließenden Vertragslehrperson eingeräumt ist, mit fünf Jahren festgesetzt werden.

Zu Art. 3 Z 24 (§ 39c VBG):

Der neue § 39c VBG regelt die Verpflichtungen der Vertragslehrperson, die die pädagogisch-praktischen Studien zu absolvieren hat, sowie die Aufgaben der Mentorin oder des Mentors und der Schulleitung.

Abs. 1 legt fest, dass Vertragslehrperson mindestens drei Monate vor dem für die Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien anstehenden Beginn unter Angabe der im Semester an der Pädagogischen Hochschule oder Universität zu absolvierenden ECTS-Anrechnungspunkte mitzuteilen hat und die Schulleitung daraufhin der Vertragslehrperson für die Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien eine Mentorin oder einen Mentor zuzuweisen hat und die Vertragslehrperson die Mentorin bzw. den Mentor die die pädagogisch-praktischen Studien an der Universität bzw. Pädagogischen Hochschule betreuende Hochschul- oder Universitätslehrperson bekannt zu geben hat.

Die Vertragslehrperson hat im Rahmen der pädagogisch-praktischen Studien mit der Mentorin oder dem Mentor (den Mentorinnen oder den Mentoren) zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten.

Befindet sich die Landesvertragslehrperson im Rahmen der Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien zugleich in der Induktionsphase, so hat sie die Induktionsphase und die pädagogisch-praktischen Studien gemeinsam zu absolvieren. Die in der Induktionsphase geleisteten Tätigkeiten sind für die Absolvierung der pädagogisch-praktischen Studien zu berücksichtigen.

Die mit der Funktion Mentoring betraute Lehrperson hat für die Anrechnung der geleisteten Unterrichtstätigkeiten auf die pädagogisch-praktischen Studien zum Abschluss der Betreuung der Vertragslehrperson eine Leistungsbeschreibung zur Vorlage an die das Masterstudium für das Lehramt betreuende Universität bzw. Pädagogische Hochschule zu erstellen.

Zu Art. 3 Z 26 (§ 41 Abs. 1 VBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 3 Z 27 (§ 41a Abs. 1 und § 48n Abs. 2 Z 2 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 3 Z 28 (§ 43a Abs. 4 VBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 3 Z 29 (§ 46 Abs. 8 VBG):

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022, wurde die Frist zur Erbringung unter anderem des Masterstudiums für das Lehramt von fünf auf acht Jahre erhöht. Ab dem Schuljahr 2025/26 werden nunmehr zahlreiche Erleichterungen während der Absolvierung des Masterstudiums für das Lehramt vorgesehen. Im Falle der Nichterfüllung der dienstrechtlichen Verpflichtung der zeitgerechten Absolvierung des Masterstudiums wird daher eine Hemmung bei der Vorrückung vorgesehen, sofern die Lehrperson erstmals ab dem Schuljahr 2025/26 in ein Lehrpersonendienstverhältnis aufgenommen wurde.

Zu Art. 3 Z 31 (§ 48i Abs. 2 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 24 (§ 200f Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art 3 Z 32 (§ 48s Abs. 2 zweiter Satz VBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 3 Z 34 (§ 84c Abs. 1 Z 1 VBG):

Die Ergänzung in Z 1 der Übergangsbestimmung zum Attraktivierungspaket 2022 (2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022) soll jene Fälle abdecken, in denen Bedienstete die Ausbildungsphase bereits abgeschlossen haben und denen eine Funktionszulage gemäß § 73 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung nur deshalb nicht gebührt hat, weil sie keiner Bewertungsgruppe zugeordnet gewesen waren, für die eine Funktionszulage vorgesehen war. Ihnen soll ab 1. Jänner 2023 die der jeweiligen Zuordnung entsprechende Funktionszulage der Regelstufe gebühren,

auch wenn sie die gemäß § 73 Abs. 2a erforderliche Entlohnungsstufe insbesondere aufgrund eines anzuwendenden Vorbildungsausgleichs noch nicht erfüllen.

Zu Art. 3 Z 35 (§ 90e Abs. 4 VBG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 17 (§ 63e GehG).

Zu Art. 3 Z 36 (§ 94a Abs. 2 VBG):

Es erfolgt eine formale Berichtigung.

Zu Art. 3 Z 37 (§ 94c Abs. 3 Z 4 VBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 3 Z 38 und 39 (§ 94d Abs. 1 und 2 VBG):

Es wird klargestellt, dass der Ablauf der Präklusionsfristen für die Geltendmachung von Vordienstzeiten gemäß § 26 Abs. 6 und 6a VBG einem Antrag gemäß § 94d Abs. 1 VBG grundsätzlich nicht entgegensteht. Eine generelle „Aufrollung“ der Vordienstzeitenanrechnung kann dadurch aber nicht bewirkt werden, d.h. allfällige Änderungen bei der Anrechnung können nur Zeiten nach § 94d Abs. 1 VBG betreffen und keine anderen Vordienstzeiten. Weiters sollen die Verfallsfristen für die Geltendmachung einer unrichtigen Nichtanrechnung gemäß § 26 Abs. 5 letzter Satz und Abs. 6a auch für Verfahren nach § 94d VBG gelten, sodass eine mehrfache Beantragung bzw. spätere erneute Geltendmachung von Zeiten nach § 94d Abs. 1 ausgeschlossen ist.

Zu Art. 3 Z 40 (§ 96c samt Überschrift VBG):

Das neue gk-Schema gilt für alle Bediensteten des Gesundheits- und Krankenpflegedienstes (diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger), die ab 1. Jänner 2025 ein Dienstverhältnis zum Bund begründen.

Für Bedienstete, die am 31. Dezember 2024 ein aufrechtes Dienstverhältnis zum Bund haben, besteht – als Ausfluss des allgemeinen Vertragsrechtes – die Möglichkeit, ein privatrechtliches Dienstverhältnis nach dem neuen gk-Schema zu begründen: für Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes (k-Schema) ist dies mittels Abschlusses eines entsprechenden Nachtrages zum Dienstvertrag im gk-Schema zu bewerkstelligen, bei Beamtinnen und Beamten des Krankenpflegedienstes (K-Schema) geht dem Abschluss eines Dienstvertrages deren Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis voran.

Zu Art. 3 Z 41 (§ 100 Abs. 99a letzter Satz VBG):

Im Sinne einer Gleichbehandlung aller Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger erfolgt eine rückwirkende Verlängerung der Übergangsbestimmung für regulär angestellte Lehrpersonen mit abgeschlossenem Fachstudium, die derzeit ein Lehramtsstudium absolvieren und sich in der Ausbildungsphase befinden.

Zu Art. 3 Z 42 (§ 100 Abs. 103 VBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 3 Z 43 (§ 100 Abs. 107 VBG):

Durch die Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 137/2022, wurde für Lehrpersonen im Entlohnungsschema pd, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, die Möglichkeit geschaffen, in der individuellen Lernzeit oder im Freizeitteil im Rahmen der Tagesbetreuung verwendet zu werden. Diese Ausnahmebestimmung soll nun auf Lehrpersonen, die an einer Pädagogischen Hochschule eingegliederten Praxisschule unterrichten, erweitert werden.

Zu Art. 3 Z 44 (§ 100 Abs. 115 VBG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 3 Z 45 bis 48 (Anlage 2 zu § 38 VBG):

Aufgrund der Änderung der Inhalte in der Anlage zu § 74a Abs. 1 Z 4 des Hochschulgesetzes 2005 – HG, BGBl. I Nr. 30/2006, durch BGBl. I Nr. 50/2024 sind auch Anpassungen in der Anlage 2 zu § 38 VBG vorzunehmen.

Zu Art. 3 Z 49 (Anlage 3 zu § 40a VBG):

Es soll festgelegt werden, dass für Lehrpersonen, die hauptsächlich in einer Deutschförderklasse der Primarstufen unterrichten, diese Tätigkeit als eine Stunde der sogenannten 23./24. Wochenstunde Berücksichtigung findet.

Zu Art. 4 (Änderung des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes):

Zu Art. 4 Z 1, 2 und 24 bis 26 (Art. I samt Überschrift, Art. II samt Überschrift, Überschrift des 5. Teils, § 206 samt Überschrift sowie die Überschrift zu § 207 RStDG):

Die in Art. II geregelte Definition war bislang zu eng gefasst, da in Art. 86 B-VG ausschließlich die Richterinnen und Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit genannt wurden. Nunmehr erfolgt eine Anpassung insofern, als einerseits eine klare Regelung des Anwendungsbereiches des Gesetzes (Art. I) als auch eine umfassende Definition des Richterbegriffes (Art. II) erfolgt.

Es werden damit auch Richterinnen und Richter des Verwaltungsgerichtshofs und des Bundesverwaltungs- und des Bundesfinanzgerichts in die Regelung aufgenommen, die gemäß Art. 129 bzw. Art. 134 Abs. 7 B-VG ebenfalls Richterinnen und Richter sind.

Die bisherige Regelung des Art. I Abs. 2 findet sich nunmehr in § 206.

Die Überschrift des § 207 wird entsprechend angepasst.

Zu Art. 4 Z 3 bis 9 (§§ 46a Abs. 2, 4, 7, 8 und 9, 46b Abs. 2 und 3 RStDG):

Es erfolgen redaktionelle Korrekturen sowie gendergerechte Formulierungen.

Zu Art. 4 Z 10, 11, 13 und 14 (§ 57 Abs. 1, 2, 3 und 4 RStDG):

Aufgrund der Einfügung des Abs. 2a erfolgt eine gendergerechte Formulierung des gesamten Paragraphen.

Zu Abs. 3: Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 12 (§ 43 Abs. 2 BDG 1979)

Zu Art. 4 Z 12 (§ 57 Abs. 2a RStDG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 13 (§ 43 Abs. 4 BDG 1979).

Zu Art. 4 Z 15 (§ 58b RStDG)

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 4 Z 16 (§ 64 samt Überschrift RStDG):

Es erfolgt eine Angleichung der Regelung der Meldepflichten für Richterinnen und Richter an jene für Beamtinnen und Beamte gemäß § 53 BDG 1979.

Die bisherigen Abs. 1 und 2 bilden nunmehr die Abs. 5 und 6.

Eine Meldung an die für den Bundesdienst gemäß § 12 HSchG, BGBl. I Nr. 6/2023, zuständige interne Stelle oder die gemäß § 15 Abs. 1 und 3 HSchG zuständige externe Stelle erfüllt ebenfalls die Meldepflicht gemäß Abs. 1.

§ 78 der Strafprozeßordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631/1975, bleibt davon unberührt.

Zu Art. 4 Z 17 (§ 72 Abs. 3 RStDG):

Es erfolgt eine Ergänzung der Aufzählung der Regelungen, die eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes zur Folge haben, um § 76f (Herabsetzung der Auslastung aufgrund des Alters).

Zu Art. 4 Z 18 (§ 72 Abs. 5 Z 1 RStDG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 66 Abs. 3 Z 1 BDG 1979).

Zu Art. 4 Z 19 und 21 (§§ 75g Abs. 6 und 76d Abs. 1 Z 1 RStDG):

In § 75g RStDG sind zwei sehr unterschiedliche Varianten der Herabsetzung der Auslastung vorgesehen. Während die erste (Abs. 1) Berührungspunkte mit vergleichbaren dienstrechtlichen Bestimmungen zur Wiedereingliederungsteilzeit aufweist (insbesondere § 50f BDG 1979), erinnert die zweite an eine Herabsetzung der Auslastung aufgrund des Alters (§ 76f RStDG), weil auch hier die Leistungsfähigkeit sinkt, ohne dass schon eine Dienstunfähigkeit vorliegt (vgl. ErlRV 461 BlgNR 27. GP 17). Ungeachtet dieser wesensmäßigen Unterschiede sind die besoldungsrechtlichen Folgen dieser Tatbestände derzeit gleich – nach § 76d Abs. 1 RStDG gebühren der Monatsbezug und die Aufwandsentschädigung im aliquoten Ausmaß. Lediglich für den Krankheitsfall ist mit § 75g Abs. 6 RStDG eine Privilegierung der Herabsetzung nach § 75g Abs. 1 RStDG vorgesehen, die jedoch praktische Probleme bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage nach sich gezogen hat.

Vor dem Hintergrund, dass Ungleiches ungleich behandelt werden soll, werden daher die besoldungsrechtlichen Folgen dieser Tatbestände künftig wie folgt geregelt:

Bei der Herabsetzung nach § 75g Abs. 1 RStDG, die richtigerweise als Herabsetzung der Auslastung infolge einer Krankheit zu bezeichnen wäre und mit der Wiedereingliederungsteilzeit für Beamtinnen und Beamte nach § 50f BDG 1979 zu vergleichen ist, steht das Ziel im Vordergrund, Richterinnen und

Richtern nach längeren Krankenständen den Wiedereinstieg in den Dienst zu ermöglichen oder zu erleichtern. In Orientierung an § 12j GehG, der für Beamtinnen und Beamte in Wiedereingliederungsteilzeit gilt, wird daher normiert, dass der Monatsbezug in jenem Ausmaß gebührt, das der RichterIn oder dem Richter bei Anwendung des § 13c GehG gebühren würde, mindestens jedoch im tatsächlichen Beschäftigungsmaß.

Eine Herabsetzung nach § 75g Abs. 2 RStDG soll weiterhin zu einer Aliquotierung des Monatsbezugs und der Aufwandsentschädigung führen, weil eine Privilegierung dieses Tatbestands gegenüber § 76f RStDG wertungswidrig und unsachlich wäre, zumal regelmäßig auch die Gründe für eine altersbedingte Herabsetzung der Ingerenz der oder des betroffenen Bediensteten zur Gänze entzogen sind. Demzufolge ist § 76d Abs. 1 Z 1 anzupassen und auf diesen Tatbestand einzuschränken.

In beiden Fällen der Herabsetzung der Auslastung ist gemäß § 72 Abs. 3 eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes vorzunehmen.

Zu Art. 4 Z 20 (§ 75h samt Überschrift RStDG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979).

Zu Art. 4 Z 22 (§ 76d Abs. 2 RStDG):

Es wird klargestellt, dass auch bei einer Freistellung nach § 75h kein Pensionsbeitrag zu leisten ist.

Zu Art. 4 Z 23 (§ 76j Abs. 2 RStDG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 20 (§ 79b Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 4 Z 27 (§ 207 Abs. 4 RStDG):

Mit der Dienstrechts-Novelle 2016 (BGBl. I Nr. 64/2016) wurde dem § 207 RStDG ein Abs. 4 angefügt, welcher zum Ziel hat, ein einheitliches Berufsbild der Richterinnen und Richter der Verwaltungsgerichte und der ordentlichen Gerichte zu etablieren. Derzeit sieht dieser vor, dass Richterinnen und Richter des Bundesverwaltungs- oder des Bundesfinanzgerichts, eines Landesverwaltungsgerichts oder des Verwaltungsgerichtshofs bei Zurücklegung einer tatsächlichen Dienstzeit von fünf Jahren als RichterIn oder Richter zu Richterinnen und Richtern der ordentlichen Gerichtsbarkeit ernannt werden können, wenn sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und das Studium des österreichischen Rechts (§ 2a) abgeschlossen haben. Verwaltungsrichterinnen und -richter müssen daher insbesondere nicht die in § 26 Abs. 1 Z 2 und 3 RStDG vorgesehenen Voraussetzungen einer bestandenen Richteramtsprüfung und einer insgesamt vierjährigen Rechtspraxis, davon zumindest ein Jahr im richterlichen Vorbereitungsdienst, erfüllen, sondern stattdessen eine tatsächliche Dienstzeit von fünf Jahren zurückgelegt haben.

Nach § 174 Abs. 1 RStDG kann jemand nur zur Staatsanwältin oder zum Staatsanwalt ernannt werden, die oder der die Ernennungserfordernisse nach § 26 RStDG erfüllt und eine zumindest einjährige Praxis als RichterIn oder Richter bei einem (ordentlichen) Gericht oder als Staatsanwältin oder Staatsanwalt aufweist, wobei die einjährige Praxis aus dienstlichen Gründen gemäß Abs. 2 nachgesehen werden kann, wenn eine gleich geeignete Bewerberin oder Bewerber, die oder der allen Erfordernissen entspricht, nicht vorhanden ist. Nimmt man den § 207 Abs. 4 RStDG in der geltenden Fassung wörtlich, könnte daher eine VerwaltungsrichterIn oder ein Verwaltungsrichter oder auch solche, die bereits zur RichterIn oder zum Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit ernannt wurden, nicht Staatsanwältin oder Staatsanwalt werden, weil sie oder er in aller Regel nicht die Voraussetzungen des § 26 RStDG erfüllen wird. Dieses Ergebnis ist insofern nicht konsequent, weil § 174 Abs. 1 RStDG für die Ernennung zur Staatsanwältin oder zum Staatsanwalt auf § 26 RStDG verweist und insoweit unmissverständlich klarstellt, dass für beide Berufsgruppen, also für die Richterinnen und Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit und für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die gleichen Ernennungsvoraussetzungen gelten.

Dies führt zu dem wenig sachgerechten Ergebnis, dass sowohl § 207 Abs. 4 RStDG als auch § 174 Abs. 1 RStDG auf die Erhöhung der Berufsmobilität und Schaffung eines einheitlichen Berufsbilds abzielen, dieses Ziel allerdings mangels einer entsprechenden Abstimmung nicht vollständig erreichen können. Es liegt insofern ein Wertungswiderspruch vor, als es nicht nachvollziehbar ist, dass eine VerwaltungsrichterIn oder ein Verwaltungsrichter nach einer fünfjährigen tatsächlichen Dienstzeit zwar nicht Staatsanwältin oder Staatsanwalt, sehr wohl aber RichterIn oder Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit werden kann. Auch in inhaltlicher Hinsicht gibt es keinen triftigen Grund, warum die Richteramtsprüfung und der richterliche Vorbereitungsdienst für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte unabdingbar sein soll, für Richterinnen und Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit hingegen nicht. Dass § 207 Abs. 4 RStDG nur auf § 25 RStDG, nicht aber auf § 174 Abs. 1 RStDG verweist und § 174 Abs. 1 RStDG nur auf § 26 RStDG abstellt, führt daher zu einer echten Lücke.

Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, Verwaltungsrichterinnen und -richtern unter den gleichen Voraussetzungen, unter denen es ihnen schon jetzt möglich ist, Richterinnen und Richter der ordentlichen

Gerichtbarkeit zu werden, die Möglichkeit zu eröffnen, zu Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ernannt zu werden. Dies soll dazu dienen, die berufliche Mobilität und das einheitliche Berufsbild der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zu fördern. Durch die Einfügung der Wortfolge „und § 174 Abs. 1“ in § 207 Abs. 4 RStDG wird die bestehende Lücke geschlossen.

Zu Art. 4 Z 28 (§ 212 Abs. 80 RStDG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 5 (Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes):

Zu Art. 5 Z 1 (§ 10 Abs. 3 LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 4 (§ 11 Abs. 3 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 2 (§ 26b Abs. 2 letzter Satz LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 29 (§ 207h Abs. 2 letzter Satz BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 3 (§ 26c Abs. 3 Z 1 LDG 1984):

Es erfolgt die Erhöhung der Zahl der Wochenstunden für Schulcluster mit bis zu 200 Schülerinnen und Schüler an allgemein bildenden Pflichtschulen von 12 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden. Damit wird sichergestellt, dass die Leitung eines solchen Schulclusters von der Unterrichtsverpflichtung freigestellt werden kann.

Zu Art. 5 Z 4 und 5 (§ 27 Abs. 1 und 1a LDG 1984):

Nach der bisherigen Rechtslage hat bei einer Abwesenheit einer Schulleitung im Pflichtschulbereich jene Lehrperson die Schulleitung zu vertreten, die der Verwendungsgruppe L 2a 1 oder L 2a 2 angehört und das höchste Besoldungsdienstalter aufweist. Diese Regelung soll im Sinne der Schulautonomie flexibilisiert werden. Nach Möglichkeit soll künftig die Person, für die sich die Schulleitung entschieden hat, die Vertretung übernehmen. Die Landesgesetzgebung soll jedoch weiterhin ermächtigt werden, Vertretungsregelungen für eine Vertretung der Schulleitung abweichend davon festzulegen.

Zu Art. 5 Z 6 (§ 27 Abs. 4 LDG 1984):

Aufgrund des Entfalls des § 27 Abs. 1a LDG 1984 ist eine Zitat Anpassung vorzunehmen.

Zu Art 5 Z 7 (§ 29 Abs. 2 LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 12 (§ 43 Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 8 (§ 29 Abs. 4 LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 13 (§ 43 Abs. 4 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 9 (§ 37a LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 10 (§ 52 Abs. 3 letzter Satz LDG 1984):

Die in § 52 Abs. 3 letzter Satz 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. August 2024 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 gegenständliche Einrechnungsbestimmung soll bis 31. August 2029, daher für weitere fünf Jahre, verlängert werden.

Zu Art. 5 Z 11 (§ 59e samt Überschrift LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 12 (§ 60a Abs. 2 LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 20 (§ 79b Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 13, 14 und 24 (§ 70 Abs. 1 Z 2 und Z 3, § 100 letzter Satz LDG 1984):

Mit BGBl. I Nr. 58/2019 wurde in § 92 BDG 1979 die Geldbuße von bis zu einem halben Monatsbezug auf bis zu einen Monatsbezug erhöht. Durch diese Anhebung wurde die Lücke zwischen Geldbuße und Geldstrafe geschlossen. Geldbußen können somit im Disziplinarrecht der Beamtinnen und Beamten in der Höhe von bis zu einem Monatsbezug und Geldstrafen in der Höhe von mehr als einem Monatsbezug

verhängt werden. Dadurch wurde auch der Dienstbehörde gemäß § 131 BDG 1979 die Möglichkeit eingeräumt, im abgekürzten – und somit in einem beschleunigten – Verfahren wirksamere und effektivere Strafen zu verhängen. Dies soll nun ebenfalls im Disziplinarrecht für Landeslehrpersonen entsprechend eines Gleichklanges der Disziplinarrechte angepasst werden.

Zu Art. 5 Z 15 bis 23 sowie 26 (§ 70 Abs. 2, § 72 Abs. 1, 2a und 4, § 74 Z 2, § 78 Abs. 5, § 86 Abs. 2, § 94b Abs. 3, § 96 Abs. 2 und § 123 Abs. 99 LDG 1984):

Durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2022 wurden Änderungen im Bereich des Disziplinarrechts von Bundesbediensteten vorgenommen. Soweit diese auch das für Landeslehrpersonen geltende Disziplinarrecht betreffen, werden diese nunmehr auch für Landeslehrpersonen nachgezogen.

Zu § 86 Abs. 2 siehe auch die Erläuterungen zu Art. 1 Z 21 (§ 117 Abs. 2 Z 2 BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 25 (§ 104a samt Überschrift LDG 1984):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 22 (§ 134a BDG 1979).

Zu Art. 5 Z 26 (§ 123 Abs. 98 LDG 1984):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 6 (Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes):

Zu Art. 6 Z 1 (§ 4 Abs. 1 Z 1 LLDG 1985):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 6 Z 2 (§ 10 Abs. 3 LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 4 (§ 11 Abs. 3 BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 3 (§ 29 Abs. 2 LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 12 (§ 43 Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 4 (§ 29 Abs. 4 LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 13 (§ 43 Abs. 4 BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 5 (§ 37a LLDG 1985)

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 6 (§ 63 Abs. 2 LLDG 1985):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 6 Z 7 (§ 66e samt Überschrift LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 8 (§ 68a Abs. 2 LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 20 (§ 79b Abs. 2 BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 9, 10 und 20 (§ 78 Abs. 1 Z 2 und Z 3, § 108 letzter Satz LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 5 Z 13, 14 und 24 (§ 70 Abs. 1 Z 2 und Z 3, § 100 letzter Satz LDG 1984).

Zu Art. 6 Z 11 bis 19 sowie 24 (§ 78 Abs. 2, § 80 Abs. 1, 2a bis 4, § 82 Abs. 2, § 86 Abs. 5, § 94 Abs. 2, § 102b Abs. 3, § 104 Abs. 2 und § 127 Abs. 78 LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 5 Z 15 bis 23 und 26 (§ 70 Abs. 2, § 72 Abs. 1, 2a und 4, § 74 Z 2, § 78 Abs. 5, § 86 Abs. 2, § 96 Abs. 2, § 123 Abs. 98 LDG 1984 und Entfall von § 94b Abs. 3 LDG 1984).

Zu Art. 6 Z 21 (§ 112a samt Überschrift LLDG 1985):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 22 (§ 134a BDG 1979).

Zu Art. 6 Z 22 (§ 114a Abs. 3 LLDG 1985):

Mit BGBl. I Nr. 168/2020 wurde im land- und forstwirtschaftlichen Landesschulbereich die Funktion der Abteilungsvorstellung auch Lehrpersonen des ‚Altrechts‘ zugänglich gemacht und dafür eine eigene Dienstzulage in § 114a Abs. 1 LLDG 1985 vorgesehen. Diesen Lehrpersonen würde gemäß § 57 Abs. 3 GehG im Fall einer nachfolgenden Bestellung zur Schulleiterin oder zum Schulleiter die Dauer der Funktionsausübung einer Abteilungsleitung nicht eingerechnet werden, da in der genannten Bestimmung die Dienstzulage gem. § 114a LLDG 1985 nicht ausdrücklich angeführt wird. Daher wird klargestellt,

dass die Dienstzulage nach LLDG 1985 für die Abteilungsvorsteherin einer Dienstzulage gem. § 58 Abs. 1 GehG gleichzuhalten ist.

Zu Art. 6 Z 23 und 24 (§ 127 Abs. 72a, 76 und 77 LLDG 1985):

Es erfolgen redaktionelle Anpassungen und wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 7 (Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966):

Zu Art. 7 Z 1, 9 und 15 (§ 2 Abs. 13 LVG, § 8 Abs. 3 Z 2 LVG und § 19 Abs. 1 Z 1 LVG):

Aufgrund des neuen § 7b LVG ist eine Zitat Anpassung vorzunehmen.

Zu Art. 7 Z 2 und 3 (§ 3 Abs. 2 Z 1 und Abs. 2b Z 1 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 21 und 22 (§ 38 Abs. 2 Z 1 und § 38 Abs. 2b Z 1 lit. a VBG).

Zu Art. 7 Z 4 bis 6 (§ 3 Abs. 3, 3a und 3b LVG):

Das Regierungsprogramm für die Jahre 2020 bis 2024 sieht einen Ausbau des Quereinstiegsmodells im Sinne eines attraktiven alternativen Berufseinstiegs in den Lehrberuf für fachlich entsprechend ausgebildete Personen insbesondere auch für die Bewältigung fächerübergreifender Anforderungen vor.

Durch die Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 137/2022, wurde der Quereinstieg für die Sekundarstufe erweitert.

Nunmehr soll die für Mittelschulen, Polytechnische Schulen, Berufsschulen, allgemeinbildende höhere Schulen sowie berufsbildende mittlere und höhere Schulen bestehende Möglichkeit zum Einstieg mittels einem Nicht-Lehramtsstudium auch für die Verwendung an Sonderschulen durch eine fachlich geeignete Hochschulbildung im Bereich der inklusiven Pädagogik, wie sie etwa das Studium der Sonder- und Heilpädagogik darstellt, erweitert werden.

Im Bereich der Primarstufe soll zur Auffüllung einer Lücke an geeigneten Musikpädagoginnen und Musikpädagogen im Bereich der Primarstufe ein Quereinstieg für die Verwendung im Unterrichtsgegenstand Musikerziehung eingeführt werden. Für die Verwendung im Bereich der Musikerziehung an Volksschulen werden zukünftig die Zuordnungsvoraussetzungen auch durch eine für die unterrichtliche Verwendung fachlich geeignete abgeschlossene Hochschulbildung gemäß Z 1.12 der Anlage 1 bzw. § 235 BDG 1979 gemeinsam mit einem an der Musikuniversität Wien in Abstimmung mit den Pädagogischen Hochschulen einzurichtenden Erweiterungsstudium für den Bereich der Volksschulpädagogik über mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkte erfüllt. Als für die Verwendung im Musikunterricht an Volksschulen fachlich geeignete abgeschlossene Hochschulbildungen kommen insbesondere auch die Studien der Instrumental- und Gesangspädagogik an den Musikuniversitäten in Betracht.

Für den Bereich des Religionsunterrichts an Volksschulen sieht das HG bereits die Möglichkeit der Einrichtung eines Quereinstiegsstudiums vor, dazu soll nun auch dienstrechtlich ein Zugang für die Anstellung als Landesvertragslehrperson geschaffen werden.

Zu Art. 7 Z 7 (§ 3 Abs. 12 Z 1 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 23 (§ 38 Abs. 12 Z 1 VBG).

Zu Art. 7 Z 8 (§ 7a LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 24 (§ 39b VBG).

Zu Art. 7 Z 8 (§ 7b LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 24 (§ 39c VBG).

Zu Art. 7 Z 10 (§ 10 Abs. 1 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 2001 Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 7 Z 11 (§ 14 Abs. 3 LVG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 7 Z 12 (§ 14a Abs. 9 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 5 Z 3 (§ 26c Abs. 3 Z 1 LDG 1984).

Zu Art. 7 Z 13 (§ 18 Abs. 2a LVG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 7 Z 14 (§ 18 Abs. 7 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 29 (§ 46 Abs. 8 VBG).

Zu Art. 7 Z 16 (§ 25 Abs. 4 LVG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 7 Z 17 (§ 26 Abs. 2 lit. n sub. lit. cc LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 5 Z 6 (§ 27 Abs. 4 LDG 1984).

Zu Art. 7 Z 18 (§ 32 Abs. 33 letzter Satz LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 41 (§ 100 Abs. 99a letzter Satz VBG).

Zu Art. 7 Z 19 (§ 32 Abs. 34 Z 5 LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 42 (§ 100 Abs. 103 VBG).

Zu Art. 7 Z 20 (§ 32 Abs. 42 LVG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 8 (Änderung des Land- und Forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetzes):**Zu Art. 8 Z 1 (§ 10 Abs. 1 LLVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 (§ 53a, § 200l Abs. 2 Z 3 und § 214 BDG 1979).

Zu Art. 8 Z 2 (§ 19 Abs. 2 LLVG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 8 Z 3 (§ 31 Abs. 32 LLVG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 9 (Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes):**Zu Art. 9 Z 1 (§ 3 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 9 Z 2 (§ 7j samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 19 (§ 78f samt Überschrift BDG 1979).

Zu Art. 9 Z 3 (§ 35d Abs. 4 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):

Die Bestimmung des § 79b Abs. 2 BDG 1979, die zur Umsetzung des Art. 12 Abs. 2 der Mindestlohnrichtlinie erforderlich ist, wird für die dem Geltungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes unterliegenden Bediensteten nachvollzogen.

Zu Art. 9 Z 4 (§ 93 Abs. 20 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 10 (Änderung der Reisegebührenvorschrift 1955):**Zu Art. 10 Z 1 (§ 2 Abs. 5 RGV 1955):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 10 Z 2 (§ 7 Abs. 4 RGV 1955):

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022, wurde für Bedienstete die Möglichkeit geschaffen ab einer Reisedauer von drei Stunden die erste Wagenklasse zu benutzen. Gegen Erbringung eines entsprechenden Nachweises werden gemäß § 7 Abs. 2 RGV 1955 die Kosten dafür ersetzt.

Wie sich in der Praxis gezeigt hat, kann es vorkommen, dass Bedienstete eine privat erworbene Wochen-, Monats- oder Jahreskarte, die die Kosten für die Benützung der zweiten Wagenklasse umfassen, wie zum Beispiel das österreichweit gültige Klimaticket, für eine Dienstreise benutzen und nur der Nachweis über eine Aufzahlung für die Benützung der 1. Wagenklasse vorgewiesen werden kann.

Bisher war es den Bediensteten in solchen Fällen nur möglich entweder einen Beförderungszuschuss zu beantragen, der die Reisekosten pauschal abdeckt, oder sich die nachweisbaren Auslagen ersetzen zu lassen. Der Mehraufwand durch die Zurverfügungstellung von privat erworbenen Wochen-, Monats- oder Jahreskarten konnte den Bediensteten neben den nachweisbaren Auslagen nicht ersetzt werden.

Durch die Neufassung des § 7 Abs. 4 RGV 1955 soll nun sichergestellt werden, dass bei Eisenbahnfahrten der Beförderungszuschuss neben den tatsächlichen Mehraufwendungen aufgrund der Benützung der 1. Wagenklasse (Abs. 2) oder von Nachtzügen (Abs. 2a) gegen Nachweis möglich ist.

Zu Art. 10 Z 3 (§ 13 Abs. 7 RGV 1955):

Durch die Anhebung des Zuschlags zur Nächtigungsgebühr bis zur Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen von 600% auf 800% soll den gestiegenen Nächtigungskosten Rechnung getragen werden. Die Obergrenze für den Ersatz der belegten Nächtigungskosten beträgt sodann 153 € pro Nacht.

Zu Art. 10 Z 4 bis 7 (§ 25c Abs. 1, § 72a, § 74 sowie § 75a RGV 1955):

Im Sinne eines modernen Reisemanagements und einer Verwaltungsvereinfachung erscheinen Differenzierungen der Reisegebührensätze nach Gebührenstufen, die an die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung anknüpfen, nicht mehr zeitgemäß. Es soll daher nunmehr gänzlich auf die Gebührenstufen verzichtet werden.

Bei Auslandsdienstreisen und in den Übergangsfällen, in denen Dienstreisen oder Dienstzuteilungen noch vor dem 1. Jänner 2011 begonnen haben, kommt durch den Verweis auf die bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen noch die Einteilung der Bediensteten in die unterschiedlichen Gebührenstufen zur Anwendung. Der Wegfall dieser Verweise bewirkt, dass nun ausnahmslos keine Unterscheidungen nach Gebührenstufen mehr zu treffen sind. Damit soll eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung erreicht werden.

Die Übergangsbestimmungen des § 75a in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2011 für Dienstreisen oder Dienstzuteilungen, die vor dem 1. Jänner 2011 begonnen haben, entfallen. An deren Stelle tritt in den Absätzen 1 und 2 als neue Übergangsbestimmung der Entfall der Ansätze in den Gebührenstufen 1, 2a und 2b in der Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland, BGBl. II Nr. 434/2001, die in der vereinfachten Form mit nur mehr einer Tages- und einer Nächtigungsgebühr je Land in der bisher für die Gebührenstufe 3 festgesetzten Höhe so lange als Bundesgesetz weiter gilt, bis gemäß § 25c Abs. 1 eine neue Verordnung der Bundesregierung erlassen wird.

Zu Art 10 Z 8 (§ 77 Abs. 44 RGV 1955):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 11 (Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes):

Zu Art. 11 Z 1, 2 und 5 (Die das 1. Hauptstück des I. Teils und den § 46a betreffenden Einträge des Inhaltsverzeichnisses sowie die Überschrift des 1. Hauptstücks des I. Teils B-GIBG)

Es erfolgen eine sprachliche Anpassung in der Überschrift des 1. Hauptstückes des I. Teils sowie redaktionelle Anpassungen im Inhaltsverzeichnis.

Zu Art. 11 Z 3 (§ 1 Abs. 4 B-GIBG):

Die Bestimmung erweist sich aufgrund der Einführung der Wortfolgen ‚der eingetragenen Partnerin‘ und ‚des eingetragenen Partners‘ in § 5 Z 3 B-GIBG mit BGBl. I Nr. 1200/2012 als obsolet und wird daher zur Vermeidung von Verständnisproblemen gestrichen.

Zu Art. 11 Z 4 (§ 2 Abs. 6 B-GIBG):

Der Begriff ‚Geschlecht‘ ist im vorliegenden Gesetz umfassend zu verstehen und bezieht sich auf biologische wie soziale Dimensionen. Das Begriffsverständnis des § 2 Abs. 2 B-GIBG entspricht im Wesentlichen den Definitionen der österreichischen Bioethikkommission (siehe dazu die Stellungnahme Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt, Intersexualität und Transidentität [2017] und die dort genannte Literatur).

Der Begriff ‚Geschlechtsmerkmale‘ betrifft die biologische Dimension von Geschlecht und umfasst Aspekte des chromosomalen, gonadalen, anatomischen und hormonellen Geschlechts. Von diesem Begriff sind männliche und weibliche Personen sowie solche mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich und weiblich (Intersexualität als Variante der Geschlechtsentwicklung [siehe zu diesem Begriff auch VfGH 15. Juni 2018, G 77/2018]) erfasst.

Die innerlich gefühlte Geschlechtsidentität eines Menschen (auch ‚psychisches Geschlecht‘) muss nicht seinem biologischen Geschlecht entsprechen und wird auf der Basis seines eigenen psychischen Empfindens festgelegt. Damit steht auch der Geschlechtsausdruck als individuelle Manifestation der persönlichen Geschlechtsidentität sowie der Wahrnehmung dieser durch Dritte in Zusammenhang (siehe zum Geschlechtsausdruck Heidinger, M.; Tuerk, S.; Arbeitsgruppe Varianten der Geschlechtsentwicklung [2019]: Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung; Wien: BMASGK).

Der Begriff Geschlechterrolle ist ein Aspekt des sozialen Geschlechts. Dieses bezeichnet gesellschaftliche Rollenvorstellungen, -zuschreibungen und -erwartungen bezüglich Mann- und Frausein, inklusive der Frage, wie weit hier nur eindeutig weibliche oder männliche Rollen zugelassen werden. Im Kontext von

Intersexualität und Transidentität geht es darüber hinaus um die Frage, welche soziale Geschlechterrolle (Kleidung, Habitus, soziale Rolle u. a.) jemand unabhängig vom biologischen Geschlecht lebt.

Die im B-GIBG verankerten besonderen Fördermaßnahmen für Frauen (2. Abschnitt des 1. Hauptstücks des I. Teils) werden durch dieses weite Begriffsverständnis von ‚Geschlecht‘ nicht eingeschränkt.

Zu Art. 11 Z 6 (§ 3 B-GIBG):

Die Änderung soll den Fokus von der vormalig binär formulierten Gleichstellung und Gleichbehandlung (‚Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern‘) hin zu einer Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter im umfassenden Sinn des § 2 Abs. 6 B-GIBG lenken. Dieses Vorgehen stellt keine Ausweitung des Anwendungsbereiches oder des Diskriminierungsschutzes dar, sondern dient der Festschreibung und Verdeutlichung der aktuellen Rechtslage, wie sie sich aus der nationalen und internationalen Rechtsprechung ergibt. Die sprachliche Neugestaltung schränkt den Standard und Umfang der besonderen Fördermaßnahmen für Frauen (2. Abschnitt des 1. Hauptstücks des I. Teils B-GIBG) nicht ein. Ebensowenig ist eine Einschränkung des Ziels der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. dazu insbesondere Art. 29 RL 2006/54/EG) beabsichtigt. Vielmehr soll klargestellt werden, dass sich der Schutz des B GIBG nicht nur auf die im traditionellen binären Geschlechtssystem verankerten Geschlechter beschränkt.

Der Verfassungsgerichtshof hat bereits festgehalten, dass der Begriff des Geschlechts (dort: im Personenstandsgesetz; betroffen war eine Person mit einer Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich) so allgemein ist, dass er sich ohne Schwierigkeiten dahingehend verstehen lässt, dass er auch alternative Geschlechtsidentitäten miteinschließt (VfGH 15.6.2018, G 77/2018). Diese Interpretation ist auch auf das B-GIBG anwendbar. Das Gebot der Gleichstellung und Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts im weiten Sinn des § 2 Z 6 B-GIBG ist überdies aufgrund des Gesetzeszwecks angezeigt, weil von der Mehrheitsgesellschaft unter anderem in Bezug auf ihr Geschlecht als ‚anders‘ wahrgenommene Menschen von Diskriminierungen betroffen sein können und daher besonderen Schutzes bedürfen. Die österreichische Bioethikkommission hält in ihren Empfehlungen fest, dass jegliche Form der Diskriminierung aufgrund einer (angenommenen) Intersexualität oder Transidentität unmittelbar als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten ist (siehe dazu die Stellungnahme Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt, Intersexualität und Transidentität [2017] 51). Konsequenterweise muss sich der Schutz vor Diskriminierungen neben diesen Fällen auch auf Rollenzuschreibungen des jeweiligen Geschlechts beziehen, da diese oftmals durch Stereotypisierungen und damit einhergehende unzutreffende Charakterisierungen zu Diskriminierungen führen.

Zu Art. 11 Z 7 und 8 (§ 4a Abs. 2 Z 3 lit. c bis f B-GIBG):

Es erfolgen Zitatberichtigungen.

Zu Art. 11 Z 9 (§ 7 Abs. 5 B-GIBG):

Es erfolgt eine redaktionelle Berichtigung sowie die Streichung der Verpflichtung zum Hinweis, dass das Gehalt bzw. Entgelt während der Ausbildungsphase niedriger ist, weil diese Bestimmung durch den Entfall der Ausbildungsphase für Vertragsbedienstete im Verwaltungsdienst mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 (BGBl. I Nr. 205/2022) praktisch obsolet geworden ist.

Zu Art. 11 Z 10 (§ 20 Abs. 6 B-GIBG):

Es erfolgt eine Angleichung an die Regelung des § 29 Abs. 3 GIBG zur Vereinheitlichung des Schutzniveaus im Hinblick auf die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen und zur Vermeidung von Härtefällen, die sich aus einer späten Antragstellung auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission des Bundes ergeben können. Das Ergreifen rechtlicher Schritte kostet von Diskriminierungserfahrungen Betroffene häufig große Überwindung. Diesen Personen soll die nötige Zeit zur Vorbereitung der Geltendmachung ihrer Ansprüche eingeräumt werden, auch wenn die behauptete Diskriminierungshandlung erst kurz vor Ablauf der in § 20 Abs. 1 bis 4 B-GIBG festgelegten Fristen an die Bundes-Gleichbehandlungskommission herangetragen wurde. Zudem besteht kein Grund für einen geringeren Schutzstandard als in der Privatwirtschaft.

Zu Art. 11 Z 11 (§§ 22a Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, 23 Abs. 1 und 2, 27 Abs. 1 und 29 Abs. 1 B-GIBG):

Es erfolgen jeweils sprachliche Anpassungen an die im 1. Hauptstück des I. Teils vorgenommene terminologische Änderung.

Zu Art. 11 Z 12 (§ 35 Abs. 1 B-GIBG):

Die Möglichkeit der Bestellung von Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) wird vom (Fort-)Bestand eines Frauenfördergebotes nach § 11 B-GIBG entkoppelt. Das Frauenfördergebot knüpft an eine

Unterrepräsentation von Frauen an und entfällt dementsprechend, sobald die Unterrepräsentation beseitigt ist (vgl. § 11 Abs. 2 B-GIBG).

Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) konnten bisher für die Dauer von 5 Jahren bestellt werden, solange (neben den übrigen in § 35 B-GIBG genannten Voraussetzungen) an der jeweiligen Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 11 B-GIBG geboten war. Diese Formulierung hat zur Folge, dass die Bestellung von Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) nicht mehr möglich ist, sobald keine Unterrepräsentation von Frauen mehr vorliegt. Demnach können aufgrund der bisherigen Regelung spätestens fünf Jahre nach Wegfall des Frauenfördergebotes mangels Möglichkeit einer Neubestellung keine Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) mehr in der Dienststelle tätig sein.

Die Kontaktfrauen haben unter anderem Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen. Ein Wegfall des Frauenfördergebotes kommt erst zustande, wenn ein entsprechend hoher Anteil an Frauen in einer Dienststelle beschäftigt ist. Es liefe dem Gesetzeszweck zuwider, das Beratungs- und Unterstützungsangebot durch Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) genau dann entfallen zu lassen, wenn mehr Frauen an einer Dienststelle beschäftigt sind, die dieses Angebot potentiell in Anspruch nehmen müssen, weshalb der entsprechende Halbsatz zu entfallen hat.

Zu Art. 11 Z 13 (§ 42 Abs. 1 Z 6 B-GIBG):

Durch die Neuformulierung entfällt zum einen die Nennung der nicht mehr existenten Bakkalaureatsarbeit, zum anderen soll durch die an § 19 Abs. 2a Universitätsgesetz 2002 angelehnte Formulierung sichergestellt werden, dass bestimmte, für Fortgang und Abschluss eines Studiums relevante Arbeiten vom Schutz des B-GIBG erfasst werden.

Zu Art. 11 Z 14 (§ 46a samt Überschrift B-GIBG):

Die Bestimmung erweist sich als zeitlich obsolet und entfällt daher samt Überschrift ersatzlos.

Zu Art. 11 Z 15 (§ 47 Abs. 31 B-GIBG):

Es handelt sich um eine Verweisberichtigung.

Zu Art. 11 Z 16 (§ 47 Abs. 32 B-GIBG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 12 (Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989):

Zu Art. 12 Z 1 (§ 1 Abs. 1 AusG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 12 Z 2 (§ 2 Abs. 4 AusG):

Die Ergänzung dient der Klarstellung bezüglich der für eine Bewerbung in Frage kommenden Personen.

Zu Art. 12 Z 3 (§ 5 Abs. 4 und Abs. 5 AusG):

Aufgrund des WZEVI-Gesetzes sollen alle durch Bundesgesetz angeordneten Verlautbarungen (z. B. auf der Website eines Bundesministeriums) bis spätestens 1. Jänner 2025 zusätzlich auch auf der elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI) erfolgen oder auf EVI zugänglich gemacht werden.

Gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz erfolgt die authentische Ausschreibung der erwähnten Arbeitsplätze und Funktionen in der beim BMKÖS eingerichteten Jobbörse der Republik Österreich, womit die vom Ausschreibungsgesetz 1989 und auch von der Judikatur verlangten Anforderungen (Publizität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit) erfüllt werden. Es kann daher die zusätzliche Veröffentlichung gemäß § 5 Abs. 4 zweiter Satz entfallen, da eine Veröffentlichung auf zwei Plattformen keinen besonderen Mehrwert bietet und eine Verlinkung von der EVI-Plattform auf die Jobbörse der Republik Österreich als ausreichend erachtet werden kann.

Zu Art. 12 Z 4 und 5 (§ 6 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 AusG):

Die Änderungen dienen der Klarstellung, dass Bewerbungsgesuche, die nicht rechtzeitig im in der Ausschreibung geforderten Umfang einlangen, grundsätzlich aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheiden, sodass die ausschreibende Stelle der Begutachtungskommission ausschließlich die rechtzeitig sowie im in der Ausschreibung geforderten Umfang einlangenden Bewerbungsgesuche zu übermitteln hat. Sehr wohl zu übermitteln sind jedoch Bewerbungsgesuche, die nicht im in der Ausschreibung geforderten Umfang eingebracht wurden, wenn die fehlenden Teile der ausschreibenden Stelle ohnehin bekannt sind. Dies kann bei ressortinternen Bewerberinnen und Bewerbern z.B. beim Staatsbürgerschaftsnachweis der Fall sein, der in der Regel im Personalakt enthalten ist.

Zu Art. 12 Z 6 (§ 23 Abs. 3 AusG):

Die Einfügung dient der Klarstellung, dass nur bundesexterne Ausschreibungen an die jeweils zuständige Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu übermitteln sind.

Zu Art. 12 Z 7 bis 10 und 15 (§ 24 samt Überschrift, § 25 und § 28 Abs. 2 AusG):

Die Neuordnung der §§ 24 und 25 dient der Klarstellung im Hinblick auf die Ausschreibungs- bzw. Bekanntmachungspflichten gemäß § 20 Abs. 1 und Abs. 2.

Um die Ausschreibungs- und Bekanntmachungspflichten sowie deren Ausnahmen in einer gesetzlichen Bestimmung zu bündeln, wird im nunmehrigen § 24 Abs. 2 die für Ersatzkräfte im § 74 Abs. 1 Z 1 geforderte öffentliche Bekanntmachung angeführt.

Im neuen § 25 Abs. 2 wird klargestellt, dass vor der Besetzung einer freien Planstelle mit einer geeigneten Bundesbediensteten bzw. einem geeigneten Bundesbediensteten zumindest eine Bekanntmachung gemäß § 20 Abs. 2 zu erfolgen hat.

Dies kann jedoch nur für Besetzungen gelten, für die eine Verfügungsfreiheit des Dienstgebers besteht. Eine derartige Verfügungsfreiheit des Dienstgebers besteht nicht in Fällen, in denen der Dienstgeber aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung der oder dem Bediensteten einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen hat. Zu nennen sind beispielsweise die Fälle des § 14 Abs. 5, § 38 Abs. 3 Z 2, 4 oder 5, § 17 Abs. 4 BDG 1979, § 85 AusG, § 70 Abs. 1 VBG oder der Fürsorgepflicht des Dienstgebers (etwa Veranlassungen des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem Mobbingverbot, Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit barrierefreiem Zugang).

Die bisherige Z 5 im § 25 kann entfallen, da für Verwaltungspraktikantinnen bzw. Verwaltungspraktikanten, deren Praktikum mindestens sechs Monate beträgt (Vorbereitungsausbildung), und ausgebildete Lehrlinge ein eigenes Aufnahmeverfahren nach Unterabschnitt F mit der in § 72 Abs. 1 Z 2 geforderten öffentlichen Bekanntmachung vorgesehen ist und in § 72 Abs. 2 die Anwendung des § 20 ausgeschlossen wird.

Da grundsätzlich jeder freie Arbeitsplatz zumindest gemäß § 20 Abs. 2 bekannt zu machen ist, jedoch die aus dem Bundesdienst ausgeschiedenen Personen zumeist nur durch öffentliche Ausschreibungen von der Vakanz einer Stelle erfahren, sollen die Ausnahmen der bisherigen Z 6 bis 8 des § 25 entfallen.

Gemäß dem neuen § 28 Abs. 2 soll die aufnehmende Stelle von der Durchführung eines entsprechenden Aufnahmeverfahrens aber absehen können, wenn sie zur Auffassung gelangt, dass die ausgeschriebene Planstelle mit einer oder einem geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Der Vorrang der internen Mobilität wird damit auf den im bisherigen § 25 Z 6 bis 8 angeführten Personenkreis ausgedehnt, indem diese Personen nun den sich in einem aktiven Bundesdienstverhältnis befindlichen Personen gleichgestellt werden. Mit dieser Gleichstellung soll gerade in Zusammenhang mit den aktuellen demographischen Herausforderungen die Möglichkeit genützt werden, ausgeschiedene Bedienstete für einen Wiedereintritt in den Bundesdienst zu gewinnen. Zur Erweiterung des in Frage kommenden Personenkreises können nun auch Personen, die bereits vor drei Jahren (Z 1) bzw. vor fünf Jahren (Z 3 lit. a) ausgeschieden sind, berücksichtigt werden.

Zu Art. 12 Z 11 bis 14 sowie 22 und 23 (§ 26 Abs. 1 bis 4, die Überschrift zu Unterabschnitt H sowie § 78 AusG):

Es erfolgen redaktionelle Anpassungen.

Zu Art. 12 Z 16 und 17 (§ 28 Abs. 5 und § 36a AusG):

§ 28 Abs. 5 und § 36a Abs. 2 und 3 können entfallen, da Evidenzhaltungs- und Verständigungspflichten, die für die bewerbenden Personen keine Relevanz mehr haben und nur zu einem übermäßigen Verwaltungsaufwand führen, vermieden werden sollen. Interessierte Bewerberinnen und Bewerber haben nunmehr die Möglichkeit, sich im Rahmen des elektronischen Bewerbungsmanagements zu registrieren oder sich über Einsicht in die Jobbörse oder auch durch Bestellung des Jobagenten sehr einfach über das aktuelle Stellenangebot zu informieren und sich wiederum zu bewerben.

Zu Art. 12 Z 18 (§ 44 Abs. 4 Z 1 lit. b AusG):

Hintergrund der bestehenden Formulierung war, dass die Verwaltungsakademie des Bundes früher die Prüfungen für die Ressorts durchgeführt hat. Aktuell ist die Gesetzesstelle aber so auszulegen, dass dies auch auf die ELIGO-Rahmenvereinbarung zutrifft. Mit der Änderung erfolgt nun eine Anpassung an die aktuellen Gegebenheiten und Klarstellung.

Zu Art. 12 Z 19 (§ 45 AusG):

Die grundsätzliche Reihung nach der bei der Eignungsprüfung erzielten Punkteanzahl soll ein objektives und transparentes Verfahren bei der Personalaufnahme gewährleisten. Da die bei der Eignungsprüfung eingesetzten Tests zur Erfassung von allgemeiner kognitiver Leistungsfähigkeit dienen, soll mit der Abweichungsmöglichkeit in Abs. 2 eine Berücksichtigung der arbeitsplatzspezifischen Anforderungen ermöglicht werden. Durch die Änderung soll klargestellt werden, dass für die weitere Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber ebenso die vorgelegten Bewerbungsunterlagen wie Lebenslauf und sonstige Dokumente sowie das Informationsgespräch gemäß § 46 einbezogen werden können. Ein Abgehen von der Reihung nach erfolgter Eignungsprüfung bedarf einer zwingenden schriftlichen Begründung, um weiterhin den Anforderungen an ein objektives und transparentes Aufnahmeverfahren zu entsprechen.

Zu Art. 12 Z 20 (§ 46 Abs. 1 AusG):

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die nach Absolvierung der Eignungsprüfung bestgereichte Bewerberin bzw. der bestgereichte Bewerber nicht zwingend die geeignetste Person für die Stelle ist. Die nunmehrige Änderung soll ermöglichen, jene Bewerberinnen und Bewerber zu einem Informationsgespräch einzuladen, die unter Berücksichtigung der vorgelegten Unterlagen in Zusammenschau als bestgeeignet erscheinen. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung und soll dazu führen, das Aufnahmeverfahren in der Praxis zu straffen und schneller die bestgeeignetste Person aufnehmen zu können.

Zu Art. 12 Z 21 (§ 72 Abs. 2 AusG):

Die Ergänzung des Verweises dient der Klarstellung, dass für Lehrlinge in der Behaltefrist keine Verpflichtung besteht, die freie Planstelle bundes- bzw. ressortintern bekanntzumachen.

Zu Art. 12 Z 24 (§ 90 Abs. 19 AusG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 13 (Änderung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes):

Zu Art. 13 Z 1 (§ 2 Abs. 1 B-BSG):

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

Zu Art. 13 Z 2 und 3 (§ 25 Abs. 5 und § 32 Z 2 B-BSG):

Die in § 25 Abs. 5 iVm § 32 Z 2 B-BSG enthaltene gesetzliche Grundlage für die Vorschreibung einer Brandschutzgruppe erscheint aufgrund der übrigen vorgeschriebenen und darüber hinaus möglichen Schutzmaßnahmen als nicht erforderlich und soll entsprechend der Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2014, BGBl. I Nr. 94/2014, entfallen.

Eine Novelle der Bundes-Arbeitsstättenverordnung zum Entfall der näheren Bestimmungen zur Brandschutzgruppe wird zeitgleich erfolgen.

Damit erfolgt eine Angleichung an die Bestimmungen der Privatwirtschaft.

Zu Art. 13 Z 4 (§ 107 Abs. 18 B-BSG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 14 (Änderung des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes):

Zu Art. 14 Z 1 (§ 3 Abs. 6 BLVG):

Die Lehrverpflichtung der Fachvorstellungen an humanberuflichen Schulen soll sich anstelle der bisherigen Lehrverpflichtungsgruppe V auf die Lehrverpflichtungsgruppe IVa verbessern.

Zu Art. 14 Z 2 (§ 7 Abs. 1 BLVG):

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

Zu Art. 14 Z 3 (§ 15 Abs. 35 BLVG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 15 (Änderung des Selbständigen-Sozialversicherungsgesetzes):

Entsprechend den Bestimmungen im ASVG soll die Möglichkeit einer Videoteilnahme an Sitzungen der Verwaltungskörper der Sozialversicherungsträger auch für den Bereich des SVSG vorgesehen werden.“

In der Debatte ergriffen die Abgeordneten Mag. Markus **Koza**, Mag. Eva **Blimlinger**, Andreas **Ottenschläger**, Mag. Gerhard **Kaniak**, MMag. DDr. Hubert **Fuchs**, Alois **Stöger**, diplômé,

Mag. Dr. Jakob **Schwarz**, BA, Dipl.-Ing. Karin **Doppelbauer** und Mag. Romana **Deckenbacher** sowie der Bundesminister für Finanzen Dr. Magnus **Brunner**, LL.M., der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz Johannes **Rauch** und die Staatssekretärin im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport Mag. Andrea **Mayer** das Wort.

Zur Berichterstatte^rin für den Nationalrat wurde Abgeordnete Mag. Eva **Blimlinger** gewählt.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Budgetausschuss somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2024 09 12

Mag. Eva Blimlinger

Berichterstatte^rin

Gabriel Obernosterer

Obmann