

Vorblatt

Problem:

1. Die detaillierten und kasuistischen Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955 bedingen komplizierte Verwaltungsabläufe und erscheinen nicht mehr zeitgemäß.
2. Für Väter besteht derzeit kein Rechtsanspruch darauf, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Pflege und Betreuung eines Kindes bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen.
3. Die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes macht Anpassungen im Bereich des Urlaubsrechts notwendig.
4. Die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes macht eine Anpassung hinsichtlich des Anwendungsbereichs des Vertragsbedienstetengesetzes notwendig.
5. Mangelnde Einkommenstransparenz insbesondere betreffend die Nebengebühren und Zulagen und somit versteckte Diskriminierungsmöglichkeiten.
6. Die Kosten der vorzeitigen Pensionierung wegen langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit belasten den Pensionsaufwand überproportional.

Ziel:

1. Vereinfachung von Verwaltungsabläufen entsprechend den Empfehlungen des Rechnungshofes.
2. Ermöglichung eines Frühkarenzurlaubs für Väter.
3. Anpassung des Urlaubsrechts an das einschlägige Unionsrecht.
4. Die bisherige Ausnahme von Personen, die unverhältnismäßig kurze Zeit (weniger als ein Drittel der Vollbeschäftigung), wenn auch regelmäßig, oder die nur fallweise beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich des VBG hat im Hinblick auf die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu entfallen.
5. Herstellung der Einkommenstransparenz.
6. Übernahme der Neuregelungen im ASVG.

Inhalt:

1. Vereinheitlichung der Tages- und Nächtigungsgebühr im Inland unter Angleichung an die Sätze des Einkommensteuerrechts, Abschonkung und Vereinheitlichung der Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausland, Vereinheitlichung der Nutzungsberechtigung der Bahnklassen, Festlegung auch der Wohnung als möglichem Ausgangs-/Endpunkt einer Dienstreise, Entfall des Kilometergeldes für Fußwege und Fahrten am Fahrrad, Vereinfachung des Kilometergeldes für Motor(fahr-)räder, Entfall des Zuschlags für die Mitbeförderung auf Motor(fahr-)rädern sowie Neuregelung der Zuteilungsgebühr.
2. Einführung dienstrechtlicher Bestimmungen, die Vätern einen Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub einräumen.
3. Regelungen im Urlaubsrecht im Zusammenhang mit einer Änderung des Beschäftigungsmaßes sowie in Bezug auf bestimmte Verfallskonstellationen.
4. Entfall der Ausnahme fallweise und unverhältnismäßig kurze Zeit beschäftigter Personen aus dem Anwendungsbereich des VBG.
5. Verpflichtung zur jährlichen Erstellung des Einkommensberichts des Bundes.
6. Die vorzeitige Pensionierung wegen langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit wird an die Neuregelungen im ASVG angepasst.

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im allgemeinem Teil.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf vor allem durch die Verbesserung der Einkommenstransparenz wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und

sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung und durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte.

Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung im Bundesdienst förderlich sein.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürgerinnen und Bürger oder Unternehmen vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Anpassung der Bestimmungen betreffend den Urlaubsverfall an gemeinschaftsrechtliche Vorgaben zur Beseitigung von Härtefällen (insbesondere faktische Unmöglichkeit des Verbrauchs des Erholungsurlaubs während eines Elternurlaubs).

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz und die weiteren Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Hinsichtlich des land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes unterliegt der Gesetzesentwurf der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, BGBl. I Nr. 35/1999.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Durch die vorliegende Novelle werden folgende Rechtsvorschriften der Europäischen Union umgesetzt:

- Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung.
- Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.
- Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Die geltende Reisegebührenvorschrift des Bundes stammt aus dem Jahr 1955. Sie ist daher trotz zahlreicher punktueller Novellierungen systematisch an den Bedürfnissen und vor allem (Dienst)reisegewohnheiten der Fünfzigerjahre orientiert. Die Regelungen sind zum Teil sehr detailliert und kasuistisch und bedingen komplizierte Verwaltungsabläufe. Die Vollziehung der reisegebührenrechtlichen Bestimmungen ist daher zum Teil sehr verwaltungsaufwändig.

Der Rechnungshof hat in seinem Bericht Reihe Bund 2010/4 festgehalten, dass die Reisegebührenvorschrift 1955 nicht mehr zeitgemäß sei und einen hohen vermeidbaren Verwaltungsaufwand bedinge. Der Rechnungshof kritisierte dabei ebenfalls das komplexe Gebührensystem samt der unterschiedlich geregelten Nutzungsberechtigung der Wagenklassen der ÖBB und empfahl darüber hinaus etwa Straffungen bei den Bestimmungen bezüglich Kilometergeld für Fußwege, Fahrrad und Motor(fahr-)räder.

Im Sinne eines modernen Reisemanagements und um den Kritikpunkten des Rechnungshofs Rechnung zu tragen, sieht der vorliegende Entwurf eine Vereinheitlichung der Tages- und Nächtigungsgebühr im Inland unter Angleichung an die Sätze des Einkommensteuerrechts, eine Abschlankung und Vereinheitlichung der Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausland, die Vereinheitlichung der Nutzungsberechtigung der Bahnklassen, die Festlegung auch der Wohnung als möglichen Ausgangs-/Endpunkt einer Dienstreise, den Entfall des Kilometergeldes für Fußwege und Fahrten am Fahrrad, die Vereinfachung des Kilometergeldes für Motor(fahr-)räder und den Entfall des Zuschlags für die Mitbeförderung auf Motor(fahr-)rädern sowie eine Neuregelung der Zuteilungsgebühr vor. Die zuletzt genannte Änderung erscheint auch im Hinblick auf ein anhängiges Gesetzesprüfungsverfahren vor dem Verfassungsgerichtshofes erforderlich.

- Mit gegenständlicher Novelle soll für Väter die Möglichkeit geschaffen werden, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubes – unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse – frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Die Mindestdauer des Frühkarenzurlaubes beträgt eine Woche, die Höchstdauer vier Wochen.
- Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsmaßes das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in der Weise angepasst wird, dass der von einer oder einem Bediensteten, die oder der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung ihr oder ihm während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder die oder der Bedienstete diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Im selben Urteil hat der EuGH weiters entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Mit gegenständlichen Regelungen soll diesem EuGH-Urteil Rechnung getragen werden.

- Die bisherige Ausnahme von Personen, die unverhältnismäßig kurze Zeit (weniger als ein Drittel der Vollbeschäftigung), wenn auch regelmäßig, oder die nur fallweise beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich des VBG entfällt im Hinblick auf die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (Rechtssache C-486/08).
- Die gegenständliche Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht in Folge des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt eine gewichtige Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz beim Dienstgeber Bund vor. Diese Maßnahme beinhaltet die jährliche Verpflichtung des Bundes eine Einkommensanalyse zu erstellen und hat die Schließung des sog. „Gender Pay Gaps“ zum Ziel.

Finanzielle Auswirkungen

Es entstehen Aufwandsveränderungen durch folgende Maßnahmen:

Maßnahme	Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) und Minderausgaben/Mehreinnahmen (-) in Mio. Euro			
	2011	2012	2013	2014
keine Anpassung im ersten Pensionsjahr	-1,01	-5,21	-10,01	-15,41
Verteuerung Nachkauf Schul- und Studienzeiten	-6,7	-6,7	-6,7	-6,7
Risikozuschlag bei Nachkauf Schul- und Studienzeiten	-3	-3	-3	-3
Frühkarenz für Väter („Papamonat“)	-1,8	-1,8	-1,8	-1,8
Urlaubsrecht – Verfall durch Elternkarenz dzt. RL-widrig	0,1	0,1	0,1	0,1
Urlaubsrecht – Übergangsregelung	0,3	1,0	1,5	0,0
Entfall der Urlaubserhöhung bei RichterInnen/StA ab 17. Dienstjahr	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Dem bisherigen Entgeltanspruch entsprechende Bezugsfortzahlung im Beschäftigungsverbot (Kürzung bei BeamtInnen, Klarstellung bei VB)	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0
Aliquotierung der Supplieverpflichtung teilbeschäftigter LehrerInnen	0,1	0,1	0,1	0,1
RGV: Tagesgebühr ein Ansatz	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
RGV: 2. Klasse Bahn generell	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4
RGV: einheitliche Nächtigungsgebühr	0,1	0,1	0,1	0,1
RGV: Zuteilungsgebühr reduziert ab 31. Tag	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
RGV: Zuteilungsgebühr entfällt ab 181. Tag	-6,3	-6,3	-6,3	-6,3
RGV: Verwaltungsvereinfachung	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7
Keine Nebengebührensulage für Emeriti	-1,7	-1,7	-1,7	-1,7
Summe in Mio. €	-23,7	-27,2	-31,5	-38,4

Auf die Ausführungen in den einzelnen Bestimmungen des Besonderen Teiles wird zusätzlich verwiesen.

Grundlagen der Aufwandsschätzungen:

Obigen Aussagen zur Aufwandsveränderung liegen folgende Annahmen/Daten zugrunde:

Keine Pensionsanpassung im ersten Jahr

- Angenommene Pensions-Erhöhungen: 2011:wie beschlossen, 2012: 1,4%, 2013: 1,6%
2014: 1,8%
- Neuzugänge machen ca. 1/25 der Gesamtpopulation aus.

Frühkarenz für Väter

- Ø Jahresaufwand pro VBÄ: 45.000 €
- Aufgrund der Geburtsjahrgänge der Kinder von Bundesbediensteten wird angenommen, dass in den nächsten Jahren ca. 3.700 Kinder von Bundesbediensteten geboren werden. Ca. 70 % davon sind Kinder von männlichen Bediensteten (somit ca. 2.550).
- 1/3 der neuen Väter nehmen durchschnittlich vier Wochen Frühkarenz in Anspruch (somit ca. 850).
- 50% der abwesenden Väter werden ersetzt.

Minderaufwand entsteht durch den Wegfall des Entgelts.

Urlaubsrecht – Verfall durch Elternkarenz dzt. RL-widrig

- Ø finanzieller Wert einer Arbeitswoche 539 €.

- 100 Personen werden durchschnittlich 2 Wochen weniger Urlaub verfallen.

Urlaubsrecht – Übergangsregelung

- Ø finanzieller Wert einer Arbeitswoche 539 €.
- Betroffene Bedienstete: 2011:557, 2012: 1.855, 2013: 2.783

Dem bisherigen Entgeltanspruch entsprechende Bezugsfortzahlung im Beschäftigungsverbot (Kürzung bei BeamtInnen, Klarstellung bei VB)

- 1.000 BeamtInnen befinden sich in Karenz, davon waren ca. 20% vorher teilbeschäftigt oder in einer vorangehenden Karenz
- der Unterschied zur Vollbeschäftigung beträgt durchschnittlich ca. 10.000 €/Jahr

Aliquotierung der Supplerverpflichtung teilbeschäftigter LehrerInnen

- 30.000 teilbeschäftigte LehrerInnen
- Von diesen fallen für 10% ca. 2,5 Stunden unentgeltliche Supplerverpflichtung nunmehr weg.

RGV: Zuteilungsgebühr entfällt ab 181. Tag

- Durchschnittlich befinden sich immer 1.000 Bedienstete auf Dienstzuteilung nach dem 181. Tag.
- Die Hälfte der neuen Ansätze für Tages- und Nächtigungsgebühr (19,8 € und 15 €) wird täglich pro dienstzugeteilter Person eingespart.

RGV: Verwaltungsvereinfachung

- Es gibt 1.200.000 Reisen pro Jahr, die zu bearbeiten sind.
- Bei der Hälfte der Reise-Abrechnungen ist mit einer Beschleunigung um 2 Minuten für BearbeiterInnen in A3/v3 und A2/v2 zu rechnen.

Keine Nebengebührenezulage für Emeriti

- Es sind ca. 100 Personen betroffen.
- NGZ wird mit 20% von ø 6.000 € angesetzt.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen

Regelungen im vorliegenden Entwurf, die entweder eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können, oder ein Geschlecht stärker betreffen, sind vor allem:

Frühkarenz für Väter („Papamonat“)

Diese Regelung kommt nicht nur den karenzierten Männern, sondern auch den Müttern zugute, weil der Vater dadurch auch die Mutter entlastet.

Einkommensberichte

Diese Regelung strebt eine Verringerung des gender pay gap an.

Urlaubsrecht – Verfall durch Elternkarenz dzt. RL-widrig

Da noch immer mehr Frauen als Männer Elternkarenz in Anspruch nehmen, sind dieser stärker bevorzugt.

Dem bisherigen Entgeltanspruch entsprechende Bezugsfortzahlung im Beschäftigungsverbot (Kürzung bei BeamtInnen, Klarstellung bei VB)

Diese Regelung betrifft nur Frauen.

Entfall der „langen Wartezeit“ als Aufnahmekriterium für LehrerInnen und Aliquotierung der Supplerverpflichtung teilbeschäftigter LehrerInnen

Es sind weitaus mehr Frauen als Männer als Lehrkraft tätig und noch mehr davon teilbeschäftigt.

Keine Nebengebührenezulage für emeritierte Universitätsprofessorinnen und -professoren

Es gibt unverhältnismäßig mehr Männer in der Gruppe der emeritierten UniversitätsprofessorInnen.

Erhöhung des Schadenersatzes bei Belästigung von 720 € auf 1.000 €

Faktisch betreffen Belästigungsfälle eher Frauen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 8, 11 bis 13 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG, RGV, PG 1965, PVG, B-GIBG, LF-DG, PTSG, AsylGHG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich des Art. 9 (LDG 1984) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. hinsichtlich des Art. 10 (LLDG 1985) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 14 und 15 (BThPG und BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 37 Abs. 3 Z 3 und § 56 Abs. 4 Z 3 BDG 1979 sowie § 10 Abs. 4 Z 2 GehG:

Mit diesen Änderungen erfolgt eine redaktionelle Anpassung an die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 76/2009 erfolgte Ausdehnung des Karenzurlaubs gemäß § 75c BDG 1979 auf pflegebedürftige Angehörige.

Zu § 39b Abs. 4 BDG 1979:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 50b Abs. 6 BDG 1979, § 76a Abs. 5 RStDG, § 46 Abs. 6 LDG 1984 und § 46 Abs. 6 LLDG 1985:

Die Möglichkeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit soll zur Pflege und/oder Betreuung behinderter Kinder auch nach dem Schuleintritt bzw. über diesen Zeitpunkt hinaus ermöglicht werden. Weiterhin gilt, dass die Herabsetzung grundsätzlich nur für volle Jahre in Anspruch genommen werden kann.

Zu § 60 Abs. 2b BDG 1979:

§ 60 Abs. 2a BDG ordnet ausdrücklich an, dass die neuen Dienstaussweise so gestaltet sein müssen, dass die Bürgerkartenfunktion aktivierbar ist. Diese Norm wurde deshalb in den Rechtsbestand aufgenommen, um im Zuge des Ausbaus des E-Government sicherzustellen, dass elektronische qualifizierte Signaturen auch im Verkehr der Verwaltung mit den Bürgern verwendet werden. In diesem Sinne legt auch das Regierungsprogramm der XXIV. Gesetzgebungsperiode im Kapitel „Leistungsfähiger Staat“ fest, dass alle IT-Verfahren und Portale der Verwaltung des Bundes, der Länder und Gemeinden die Anmeldung mit Bürgerkarte unterstützen sollen. Alle neu einzurichtenden elektronischen Verfahren sollen daher auf der Identifikation mittels Bürgerkarte aufbauen. Dieses Ziel ist eine konsequente Weiterführung der E-Government Strategie zur Verbreitung der Bürgerkarte.

Um den Dienstaussweis auch für die angeführten elektronischen Verfahren nutzen zu können, ist es notwendig, am Chip des Dienstaussweises ein (elektronisches) Zertifikat zu aktivieren. Im Zuge der Aktivierung schließt die bzw. der Bedienstete mit einem vom Dienstgeber namhaft gemachten Zertifizierungsdiensteanbieter einen Signaturvertrag ab, der sie oder ihn zur kostenlosen Nutzung dieses Zertifikates berechtigt. Im selben Prozess ist zweckmäßiger Weise auch gleichzeitig die sog. Bürgerkartenfunktion zu aktivieren. Da das Zertifikat auf die jeweilige Person ausgestellt ist und zur elektronischen Identifizierung der Person dient, kann gemäß Signaturgesetz nur diese den Vertrag abschließen.

Die vorliegende Neuregelung stellt nunmehr gesetzlich klar, dass Bedienstete verpflichtet sind, einen solchen Signaturvertrag abzuschließen, wenn zwingende dienstliche Erfordernisse vorliegen. Diese liegen etwa dann vor, wenn bestimmte Verfahren, elektronische Anwendungen oder auch die Benutzung von Sachbehelfen (z.B. PC) die Identifizierung mittels elektronischer Signatur vorsehen.

Zu § 66 Abs. 2 BDG 1979, § 27c Abs. 2 VBG und § 48 Abs. 7 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes:

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs. 5 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz – L-VBG) entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes einer oder eines Bediensteten das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in der Weise angepasst wird, dass der von einer oder einem Bediensteten, die oder der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung der oder dem Bediensteten während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder die oder der Bedienstete diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann.

Die Inanspruchnahme des Jahresurlaubes zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum steht demnach in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den die oder der Bedienstete in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz ist zwar auf die Gewährung des Jahresurlaubes für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden. Denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung

bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Hingegen kann dieser Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde.

Die Ausführungen des EuGH im vorliegenden Urteil bedingen auch eine Anpassung der vergleichbaren Regelungen auf Bundesebene. Unabhängig davon, ob der oder dem Bediensteten die Ausübung des in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub während dieser Zeit möglich war, soll anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu berechnet werden.

Zu § 69 BDG 1979, § 27h VBG, § 73 RStDG und § 50 Abs. 5 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes:

Mit Urteil vom 22. April 2010 in der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht einer nationalen Bestimmung wie § 60 Satz 3 des Gesetzes vom 8. November 2000 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Tirol in seiner bis zum 1. Februar 2009 geltenden Fassung (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz – L-VBG) entgegensteht, nach der Bedienstete, die ihren Anspruch auf Elternurlaub von zwei Jahren in Anspruch nehmen, im Anschluss an diesen Elternurlaub Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, die sie im Jahr vor der Geburt ihres Kindes erworben haben.

Der EuGH betont den Zweck der einschlägigen Unionsbestimmungen zum Elternurlaub, welcher darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die die Bediensteten erworben haben oder dabei sind zu erwerben und über die sie zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügen, verloren gehen oder verkürzt werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bediensteten im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befinden wie vor diesem Urlaub.

Die Ausführungen des EuGH im vorliegenden Urteil bedingen auch eine Anpassung der vergleichbaren Regelungen auf Bundesebene, weshalb nunmehr Zeiten einer Karenz uneingeschränkt den Verfallszeitpunkt hinausschieben sollen.

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

Mit dieser Bestimmung soll für Väter die Möglichkeit geschaffen werden, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch zu nehmen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Vater Beginn und Dauer des Karenzurlaubs – unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse – frei wählen (zB direkt nach der Geburt oder erst nach einem Sonder- oder Erholungsurlaub). Die Mindestdauer für den Frühkarenzurlaub beträgt eine Woche, die Höchstdauer vier Wochen. Der Vater hat bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Anspruch auf Gewährung des Karenzurlaubes. Dieser ist in dienst-, besoldungs-, (pensions-) und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz zu betrachten und daher zB auch auf zeitabhängige Rechte voll anzurechnen. Nicht anzurechnen ist der Karenzurlaub auf die Fristen nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) und verkürzt daher nicht eine Väterkarenz nach dem VKG.

Zu § 203f Abs. 4, § 203g, § 203h, § 203j und § 203k BDG 1979:

Die Wartezeit der Bewerberinnen und Bewerber um eine zu besetzende Lehrpersonenplanstelle stellt innerhalb der für die Besetzung von freien Lehrpersonenplanstellen in § 203h BDG 1979 vorgesehenen Reihungskriterien (1. die entsprechende Ausbildung, 2. eine bessere Beurteilung, 3. in der Ausschreibung vorgesehene Kenntnisse und Fähigkeiten, 4. besondere Kenntnisse und Fähigkeiten und 5. eine längere Wartezeit gemäß § 203k BDG) als nicht qualifikationsbezogenes Kriterium an der letzten Stelle der bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu berücksichtigenden Auswahlgesichtspunkte.

Den Landesschulräten steht es gemäß § 203j Abs. 3 BDG 1979 jedoch frei, durch Beschluss des Kollegiums eine Gleichstellung der mindestens ein Jahr sich bereits um eine Lehrpersonenplanstelle bewerbenden Personen mit den im Unterrichtspraktikum besser Beurteilten festzulegen und damit die Dauer der Wartezeit als vorrangiges Kriterium für die Auswahlentscheidung vorzusehen. Die Einführung der Wartezeit als Auswahlkriterium war seinerzeit bei Bestehen eines größeren Überhanges an sich um freie Lehrpersonenplanstellen bewerbenden Lehrpersonen und des faktisch bestehenden Anstellungsmonopols des Bundes als Dienstgeber der Lehrpersonen für mittlere und höhere Schulen dadurch bedingt, dass jeder Bewerberin und jedem Bewerber in absehbarer Zeit eine Garantie auf Aufnahme in den Schuldienst zugesichert werden sollte.

Die für die Prüfung der Dauer der Wartezeit von den Landesschulräten zu führenden Wartelisten haben sich freilich als sehr verwaltungsaufwändig erwiesen. Auch die eine Anstellung im Schuldienst

vorübergehend oder auf längere Sicht nicht anstrebenden Lehrpersonen bewerben sich zur Erhöhung der Dauer der Wartezeit für den Fall einer späteren Anstellung regelmäßig und verursachen bei den Personalstellen dadurch aufwändige Kontaktnahmen und Rückfragen. Da die Dauer der Wartezeit in dem Zuständigkeitsbereich eines Landesschulrates auch für allfällige Auswahlverfahren für die Anstellung in einem anderen Bundesland relevant ist, sind die Personalstellen überdies häufig zur Abgleichung mit anderen Landeslehrpersonen gezwungen, um die für die Bewerberin bzw. den Bewerber aktuell geltende günstigste Wartezeit zu ermitteln.

Angesichts der wegen der Altersstruktur der im Dienststand befindlichen Lehrpersonen in den kommenden Jahren anstehenden vielen Pensionierungen erwarteten Mangels an geeigneten Lehrpersonen und des Umstandes, dass den Dienstbehörden künftig nur mehr ein geringerer Spielraum bei der Auswahl zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern um freie Planstellen zukommt, aber auch im Sinne der Aufnahme der bestgeeigneten Lehrpersonen in den Schuldienst, soll der fachlichen Qualifikation der Vorrang zukommen, erscheint das Kriterium der Wartezeit als gesetzliches Auswahlkriterium für die Anstellung von Lehrpersonen als verzichtbar. Im Bereich des für die Landeslehrpersonen geltenden Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes, in welchem Bestimmungen über Wartelisten bisher nicht vorgesehen sind, war in der Vergangenheit trotz einer Vielzahl der sich um eine freie Planstelle bewerbenden Personen kein Bedarf nach Einführung eines vergleichbaren Kriteriums gegeben.

Es soll daher zur Vereinfachung des Verfahrensaufwandes bei der Anstellung von Lehrpersonen von der verbindlichen Führung der Wartelisten Abstand genommen werden. Sofern einzelne Landesschulräte die Dauer der Wartezeit bei der Anstellung für die Lehrpersonen aus wichtigen Gründen weiter vorrangig gewichten wollen, steht es ihnen frei, im Rahmen der gemäß § 203j Abs. 3 BDG 1979 zu erstellenden Reihungskriterien die Wartezeit weiterhin vorrangig zu berücksichtigen.

Zu § 203h Abs. 2 BDG 1979:

Diese Bestimmung enthält eine durch den Entfall der Z 5 im Abs. 1 bedingte Zitat Anpassung.

Zu § 207f Abs. 2 Z 1 BDG 1979:

Grammatikalische Berichtigung.

Zu §§ 236b, 236d und 236e BDG, §§ 166d, 166h und 166i RStDG, §§ 115d, 115f und 115g LDG, §§ 124d, 124g und 124h LLDG und §§ 18g, 18n und 18o BThPG:

Die Bestimmungen über die vorzeitige Ruhestandsversetzung bei langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit werden neu gefasst. Die Berücksichtigung der sog. „Ausübungsersatzzeiten“ von ehemals selbständigen Gewerbetreibenden und Landwirten erfolgt nur bei Nachkauf dieser Zeiten. Der Preis für den Nachkauf von Schul- oder Studienmonaten wird vereinheitlicht und an das ASVG-Niveau angepasst. Gleichzeitig wird – wie im ASVG – beim Nachkauf ein Risikozuschlag für „Nicht-Harmonisierte (Geburtsjahrgänge vor 1955)“ eingeführt.

Ab 2014 werden die Anspruchsvoraussetzungen für Personen ab Geburtsjahrgang 1954 für die vorzeitige Ruhestandsversetzung bei langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit geändert. Sie kann frühestens ab 62 und bei Vorliegen von 42 Jahren beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit in Anspruch genommen werden. Zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit zählen dann Zeiten der Erwerbstätigkeit, bis zu 60 Monate Kindererziehungszeit, bis zu 30 Monate Wehr- und Zivildienstzeiten und die Zeiten eines Wochengeldbezugs. Zeiten des Krankengeldbezugs zählen nicht mehr zu den beitragsgedeckten Zeiten. Die Möglichkeit des Nachkaufs von Schul- und Studienzeiten oder der „Ausübungsersatzzeiten“ für die beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit entfällt.

Übergangsregelungen sehen jeweils vor, dass sich die Kosten des Nachkaufs von Schul- und Studienzeiten nach der derzeit geltenden Rechtslage bestimmen, wenn der Antrag auf Nachkauf vor dem Tag der Kundmachung der Neuregelung gestellt wird.

Zu § 242 Abs. 2 BDG 1979, § 82b Abs. 2 VBG und § 212 Abs. 54 neu RStDG:

In der bestehenden Übergangsregelung wird klargestellt, dass eine allfällige Verbesserung des Urlaubsstichtages durch die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2010 erfolgte Regelung der Vorrückung nicht eintreten soll.

Zu § 242 Abs. 3 BDG 1979, § 82b Abs. 3 VBG und § 212 Abs. 57 RStDG:

Diese Bestimmungen enthalten Behalterregelungen für Bedienstete, die in den Jahren 2011 bis 2013 erhöhte Urlaubsansprüche nach der Rechtslage vor der Novelle BGBl. I Nr. 82/2010 erworben hätten, wobei eine allfällige Verbesserung des Urlaubsstichtages durch die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2010 erfolgte Neuregelung der Vorrückung nicht eintreten soll.

Zu Anlage 1 Z 1.2.4, 1.3.6 und 1.3.11 BDG 1979:

Organisatorische Änderungen im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, im Bundesministerium für Gesundheit, im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur und im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung sowie Änderungen des Bundesvergabegesetzes 2006 machen eine Anpassung der taxativ aufgelisteten Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 3.6 lit. e, Z 1.4.13, Z 1.5.20, Z 1.5.21, Z 1.6.18 bis Z 1.6.21, Z 1.7.14 bis Z 1.7.17, Z 1.8.10 bis Z 1.8.12, Z 1.8.19 bis Z 1.8.23, Z 1.9.11 bis Z 1.9.14, Z 1.10.9 bis Z 1.10.11, Z 1.11.4 bis Z 1.11.6, Z 2.2., Z 2.3.7, Z 2.4.9 bis Z 2.4.16, Z 2.5.18 bis Z 2.5.30, Z 2.6.16 bis Z 2.6.28, Z 2.7.16 bis Z 2.7.27, Z 2.8.12 bis Z 2.8.23, Z 2.9.7 bis Z 2.9.10, Z 2.10.3, Z 3.4.3 bis Z 3.4.5, Z 3.5.6 bis Z 3.5.8, Z 3.6.5, Z 3.6.10 bis Z 3.6.15, Z 3.7.7, Z 3.7.13 bis Z 3.7.20, Z 3.8.11 bis Z 3.8.21, Z 3.9.4 bis Z 3.9.6, Z 3.10.3 bis Z 3.10.5, Z 4.3.6, Z 4.4.4, Z 5.4.7, Z 8.1, Z 8.5, Z 8.6, Z 8.7, Z 8.12, Z 12.5 bis Z 12.11, Z 13.2 bis Z 13.11, Z 14.2 bis Z 14.9 und Z 15.2 bis Z 15.4:

Organisatorische Änderungen im Bundesministerium für Justiz sowie im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport machen eine Anpassung der Richtverwendungen erforderlich.

Zu Anlage 1 Z 1.12 BDG 1979:

Legistische Klarstellung.

Zu Anlage 1 Z 22, Z 23, Z 24, Z 25 und Z 26 BDG 1979

Anpassung an das Universitätsgesetz 2002 in welchem mit BGBl. I Nr. 74/2006 die Bakkalaureatsstudien und Magisterstudien in Bachelorstudien und Masterstudien umbenannt wurden. Die Maßnahme dient der Rechtsklarheit, wobei die schon derzeit umfassten akademischen Grade ohne Eingriff in die bestehende Rechtslage der neuen Nomenklatur angepasst werden. Gemäß § 124 Abs. 10 des Universitätsgesetzes 2002 gelten Bakkalaureatsstudien als Bachelorstudien und Magisterstudien als Masterstudien gemäß § 51 Abs. 2 Z 4 und 5 leg. cit., sodass künftig die zusätzliche Aufzählung des Bakkalaureatsgrades und des Magistergrades entfallen können.

Zu Anlage 1 Z 23.1 Abs. 5 BDG 1979:

Nach der derzeitigen Rechtslage kommt es vereinzelt zu dem unerwünschten Ergebnis, dass besonders qualifizierte Lehrpersonen, die ihr Studiums berufs begleitend absolviert haben und die bereits vor ihrer Anstellung als Lehrpersonen Praxiszeiten erworben haben, vorübergehend aus dem Dienstverhältnis ausscheiden müssten, um die für eine Überstellung in die Verwendungsgruppe L 1 zu erbringende Berufspraxis nach Abschluss des Studiums zu erwerben. Dieser Wechsel in die Privatwirtschaft kann einerseits nicht immer zugemutet werden, andererseits kann aufgrund des Lehrermangels kein geeigneter Ersatz für eine solcherart in die Privatwirtschaft wechselnde Lehrperson gefunden werden. Es soll daher künftig für solche Lehrpersonen auch möglich sein, die erforderliche Berufspraxis durch eine facheinschlägige Lehrtätigkeit im Umfang einer Vollbeschäftigung zu erwerben.

Zu § 12 Abs. 2 Z 1 lit. b GehG, § 26 Abs. 2 Z 1 lit. b VBG und § 53 Abs. 2 lit. b PG 1965:

Die Begründung des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 18. Juni 2009 in der Rechtssache C-88/08, Hütter, zeigt, dass der Begriff „im Lehrberuf“ missverständlich ist. Anders als in RZ 11 dargelegt sind damit nicht Zeiten, die mit der Erlernung eines Berufes gemäß § 5 des Berufsausbildungsgesetzes – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, zurückgelegt wurden, gemeint, sondern Zeiten in denen die betreffende Person einer Unterrichtstätigkeit nachgegangen ist. Durch den Begriff „Lehrberuf“, der mit der 19. Gehaltsgesetz-Novelle, BGBl. Nr. 198/1969 Aufnahme in den § 12 GehG fand, sollte ausgedrückt werden, dass es sich nicht um eine bestimmte Art von Dienstverhältnis handeln muss, sondern um jede Art von Lehrtätigkeit an einer der angeführten Institutionen. Im Sinne der Rechtssicherheit soll im § 12 GehG (§ 26 VBG) mit der Wortfolge „als Lehrkraft“ nicht mehr der gleiche Begriff wie in § 5 BAG verwendet werden, ohne an der ursprünglichen Intention der Bestimmung zu rütteln.

Zu § 12 Abs. 2 Z 7 lit. d GehG:

Im Bereich der Lehrpersonen für Musikerziehung ist gemäß Anlage 1 Z 24.3 BDG 1979 der Zugang zur Verwendungsgruppe L 2a 2 und gemäß Anlage 1 Z 25.1 Abs. 3 lit. d BDG 1979 der Zugang zur Verwendungsgruppe L 2a 1 (teilweise neben der Reifeprüfung) an den Erwerb bestimmter Bakkalaureats- bzw. Magistergrade geknüpft. Einer Zuordnung dieser (universitären) Studienzeiten zu § 12 Abs. 2 Z 7 lit. b GehG steht entgegen, dass diese Studien nicht als Alternative zum Studium an einer Akademie vorgesehen sind (auch die Materialien zur Novelle BGBl. Nr. 665/1994, EB zur RV 1656 dBlg., XVIII. GP) legen nahe, dass die genannte Bestimmung lediglich für jene Religionslehrpersonen anwendbar ist, die das Ernennungserfordernis als Religionslehrer für Pflichtschulen nicht über den Besuch einer Akademie, sondern über den (längeren) Weg des Hochschulstudiums erworben haben). Mit

der gegenständlichen Ergänzung soll daher eine geeignete Regelung für die Berücksichtigung dieser Studienzeiten für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages in den Verwendungsgruppen L 2a 2 bzw. L 2a 1 geschaffen werden.

Zu § 13d GehG und § 24b VBG:

Die Regelungen über die Höhe der Ergänzungszahlung für weibliche Vertragsbedienstete bzw. des Bezugsanspruchs von Beamtinnen während der Dauer des Beschäftigungsverbots nach dem MSchG werden neu und für beide Bedienstetengruppen gleich gestaltet. Grundsätzlich orientiert sich die Ergänzungszahlung am Durchschnitt der tatsächlichen, insbesondere dem Beschäftigungsausmaß entsprechenden Bezüge in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Eintritt des Beschäftigungsverbots. Eine Ausnahme besteht für Beamtinnen nur für die Zeit eines Beschäftigungsverbot während einer Karenz nach dem MSchG, während der sich die Bezüge an den Durchschnittsbezügen während der letzten drei Kalendermonate vor dem Antritt der Karenz orientieren. Da auch die Monatsbezüge der Beamtinnen steuer- und beitragspflichtig sind, orientiert sich die Ergänzungszahlung für weibliche Vertragsbedienstete in Hinkunft an den Nettobezügen.

Zu § 22b GehG:

Diese Änderung stellt klar, dass der Dienstgeberbeitrag zum Pensionsaufwand ab 2013 nicht nur für Landeslehrpersonen, für die der Bund den Pensionsaufwand zur Gänze trägt, zu leisten ist, sondern auch für sämtliche Beamtinnen und Beamten des Bundes.

Zur budgetären Deckung dieses zusätzlichen Personalaufwands bestimmt § 121 Abs. 23 BHG 2013, dass dieser Aufwand im BFRG 2013 bis 2016 und im BFG 2013 zu berücksichtigen sein wird. Dementsprechend die Erl. zu § 121 (23) BHG 2013: „Weiters sind entsprechend der derzeit geltenden Haushaltsrechtslage in den §§ 1 und 2 auch jene Mittel nicht enthalten, die gemäß § 22b des Gehaltsgesetzes 1956 in seiner ab 1. Jänner 2013 geltenden Fassung, BGBl. I Nr. 6/2010, für Pensionsbeiträge (Dienstgeberbeiträge) für jene Beamtinnen und Beamten, für die der Bund den Personalaufwand zur Gänze trägt, an die Bundesministerin oder den Bundesminister für Finanzen zu entrichten sind. Diese Beiträge werden gemäß § 121 Abs. 23 BHG 2013 erst bei Erstellung des Bundesfinanzrahmengesetzes für die Finanzjahre 2013 bis 2016 und des Bundesfinanzgesetzes 2013 durch Bereitstellung zusätzlicher Budgetmittel berücksichtigt.“

Die vollständige Abdeckung des zusätzlichen Aufwands stellt insofern kein Problem dar, als die „Zuschussverpflichtung“ des Bundes zur UGI 23 (Pensionen) exakt im selben Ausmaß sinkt wie der Personalaufwand steigt, wodurch die entsprechenden Budgetmittel verfügbar werden. Wenn auch im BHG 2013 nur einzelne Jahre (BFG 2013) bzw. Zeiträume (BFRG 2013 bis 2016) angesprochen werden, ist wohl trotzdem davon auszugehen, dass die Mittelbereitstellungspflichtung auch für die folgenden Jahre bzw. Zeiträume bestehen bleiben wird.

Zu § 61 Abs. 8 GehG:

Durch das Budgetbegleitgesetz 2009, BGBl. I Nr. 52/2009, wurden Lehrpersonen über die eine wöchentlich unentgeltlich zu erbringende Supplierstunde hinaus gehend verpflichtet, im Verlauf eines Unterrichtsjahres zehn Einzelsupplierstunden zu leisten. Diese Bestimmung trifft keine Differenzierung bezüglich der Höhe des Beschäftigungsausmaßes und stellt daher Lehrpersonen mit Teillehrverpflichtung trotz der für jene geltenden niedrigeren Grundlehrverpflichtung den vollbeschäftigten Lehrpersonen gleich. Es soll daher ein angemessener Ausgleich geschaffen werden.

Die finanziellen Auswirkungen der gegenständlichen Maßnahme werden durch einen Analogieschluss auf Basis der tatsächlichen Ausgaben für Einzelsupplierungen gem. § 61 Abs. 8 GehG ermittelt.

Im Schuljahr 2008/09 sind für vollbeschäftigte Lehrpersonen Ausgaben von 9.411.204,08 Mio. EUR, für teilbeschäftigte Lehrpersonen 1.812.762,25 Mio. EUR angefallen. Die Ausgaben haben sich durch das zuletzt beschlossene Budgetbegleitgesetz auf 3.021.867,64 bzw. 501.052,87 EUR reduziert. Erkennbar wird daraus, dass die relative Veränderung bei den teilbeschäftigten größer war als bei den vollbeschäftigten Lehrpersonen: 72,4% gegenüber 67,9%.

Wird angenommen, dass sich diese ungleiche Veränderung vor allem durch die in § 61 Abs. 8 GehG derzeit bestehenden nicht differenzierenden Pool-Konstruktion ergibt, lässt sich weiters annehmen, dass bei der nun vorgeschlagenen Variante nach dem Beschäftigungsausmaß differenzierenden Variante die relative Veränderung bei den teilbeschäftigten Lehrpersonen das Ausmaß der relativen Veränderung bei den vollbeschäftigten Lehrpersonen erreichen wird. Bei Umlage des o.a. %-Satzes der vollbeschäftigten Lehrpersonen auf die bisherigen Ausgaben der Teilbeschäftigten, ergeben sich neue Ausgaben von 582.052,87 EUR und damit Mehrausgaben von $582.052,87 - 501.052,87 = 81.011,61$ EUR.

Zu § 83b GehG:

Im Hinblick auf die Logik des BHG 2013 und die damit verbundene Wirkungsorientierung kann diese Bestimmung als nicht mehr zeitgemäß entfallen.

Zu § 113 Abs. 11a GehG bzw. § 82 Abs. 11a VBG:

Die Übergangsregelungen für LehrerInnen des Schemas II-L werden auf Lehrpersonen, die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft gestanden sind, ausgeweitet.

Zu § 116d Abs. 3 GehG:

Zur Hintanhaltung späterer Nachverrechnungen und einer Optimierung des Verwaltungsvollzuges anlässlich der Erklärung der oder des eine Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung in Anspruch nehmenden Beamtin oder Beamten auch von den entfallenden Bezügen Pensionsbeiträge zu entrichten, soll künftig die entsprechende an den Dienstgeber abzugebende Erklärung bereits im Rahmen der Beantragung der entsprechenden Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung zu erfolgen haben.

Zum Inhaltsverzeichnis des VBG:

Änderungen von Paragrafenüberschriften bzw. die Schaffung neuer Paragrafen machen die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

Zu § 1 Abs. 3 Z 2 VBG:

Die bisherige Ausnahme von Personen, die unverhältnismäßig kurze Zeit (weniger als ein Drittel der Vollbeschäftigung), wenn auch regelmäßig, oder die nur fallweise beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich des VBG entfällt im Hinblick auf die jüngste Judikatur des Europäischen Gerichtshofes.

In der Rechtssache C-486/08 hat der Europäische Gerichtshof zu vergleichbaren Bestimmungen des Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzes entschieden, dass die Bestimmung des Paragraphs 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse (Anhang zur Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999), nach der eine Schlechterbehandlung von befristet Beschäftigten unzulässig ist, wenn die unterschiedliche Behandlung nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, einer allgemeinen Ausnahme von fallweisen Beschäftigten vom Anwendungsbereich des Gesetzes entgegensteht. Auf Dienstverträge mit fallweise Beschäftigten sind daher künftig die Bestimmungen des VBG anzuwenden, sofern nicht ein sonstiger Ausnahmetatbestand greift.

Gleiches soll für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit einem Beschäftigungsausmaß von weniger als einem Drittel der Vollbeschäftigung gelten. Die nunmehr normierte Unterstellung unter das Recht des VBG erfolgt diesfalls im Hinblick auf den dem Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse wortgleichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Anhang zur Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, geändert durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998).

Insbesondere im Hinblick auf die besondere Art der Tätigkeit der bei der Wiener Hofmusikkapelle Beschäftigten und dem bestehenden Besoldungsregulativ soll die Ausnahme vom Anwendungsbereich des VBG für diesen speziellen Bedienstetenkreis erhalten bleiben.

Zu § 26 Abs. 2 Z 7 lit. d VBG:

Auf die Erläuterungen zu § 12 Abs. 2 Z 7 lit. d GehG wird verwiesen.

Zu § 27c Abs. 1 VBG:

Für Vertragsbedienstete fehlt derzeit eine Bestimmung betreffend die Änderung des Urlaubsausmaßes im Falle einer Dienstfreistellung oder Außerdienststellung. Es erfolgt daher eine Anpassung an § 66 Abs. 1 Z 2 BDG 1979.

Zu § 29d Abs. 1 VBG:

Redaktionelle Anpassung.

Zu § 33a Abs. 3 VBG:

Streichung einer obsoleten Bestimmung.

Zu § 84 Abs. 3 Z 3 VBG

Die Frist für eine abfertigungsunschädliche Kündigung durch Vertragsbedienstete wird an die Mindestdauer der Karenz nach dem MSchG oder VKG angepasst.

Zu Artikel I RStDG:

Zitatanpassung.

Zu § 2a Abs. 1 und 4 RStDG:

Zitatanpassungen.

Zu § 16 Abs. 4 Z 3 RStDG:

Anpassung an das Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2009.

Zu § 62 Abs. 3 RStDG:

Mit dieser Änderung sind die Regelungen über die Entgeltansprüche bei Dienstverhinderungen, wie sie für alle Beamtinnen und Beamte zur Anwendung kommen (§ 13c GehG), auch auf Richterinnen und Richter anwendbar.

Zu § 75f RStDG:

Vgl. die Erläuterungen zu § 75d BDG 1979.

Zu § 207 bis 211 RStDG sowie zum Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 3 bis 5 und zum dritten Abschnitt AsylGHG::

Auf die Richterinnen und Richter des Asylgerichtshofes sind bereits seit der Errichtung des Asylgerichtshofes mit ganz wenigen Abweichungen die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen des RStDG anzuwenden. Diese dienst- und besoldungsrechtlichen Sonderbestimmungen werden nun als 5. Teil in das RStDG eingefügt. Neben diesen rechtssystematischen Erwägungen führt die Aufnahme der Regelungen in das RStDG auch zu einer wesentlichen Verringerung des durch die Gehaltsanpassungen erforderlichen Novellierungsaufwandes (jede allgemeine Gehaltsanpassung bedingt derzeit auch eine Novelle des Asylgerichtshofgesetzes).

Zu § 3, § 25d Abs. 3, § 30 Abs. 1 und 2, § 49a Abs. 2 und § 74 RGV 1955:

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

Zu § 4 Z 1, § 5 Abs. 1 und 3 und § 16 Abs. 6 RGV 1955:

Entsprechend einer Empfehlung des Rechnungshofes wird die Möglichkeit festgeschrieben, im Dienstauftrag aus dienstlichen Gründen anstatt der Dienststelle die Wohnung als Ausgangs- bzw. Endpunkt der Dienstreise festzulegen, wenn dadurch niedrigere Reisegebühren anfallen. Maßstab für die Festlegung im Dienstauftrag werden dabei zweckmäßigerweise die tatsächlichen Umstände der Dienstreise sein. Es soll dadurch insbesondere eine Kosteneinsparung in jenen Fällen bewirkt werden, in denen der Zielort der Dienstreise von der Wohnung der oder des Bediensteten aus günstiger erreicht werden kann. Dabei ist es auch möglich, als Ausgangspunkt die Wohnung und als Endpunkt die Dienststelle oder umgekehrt festzulegen.

Unter Wohnung ist dabei der nach § 53 BDG 1979 bzw. § 5 VBG in Verbindung mit § 53 BDG 1979 gemeldete Wohnsitz der oder des Bediensteten zu verstehen.

Zu § 7, § 8, § 24 letzter Satz, § 41, § 47 Abs. 3 und § 48 RGV 1955:

Die Auffassung der Gebührenstufen bedingt die Anpassung dieser Bestimmungen mit dem Ziel einer möglichst straffen und einfachen Regelung. Es wird nunmehr einheitlich für alle Bediensteten ein Ersatz der Kosten für Eisenbahnfahrten auf Basis der zweiten Wagenklasse vorgesehen.

Zu § 10 Abs. 3 RGV 1955:

Die bisherige Unterscheidung der besonderen Entschädigung bei genehmigter Benützung eines Motor(fahr-)rads je nach Art des verwendeten Fahrzeuges wird zur Verringerung des Detaillierungsgrades der Regelung und damit zur Verwaltungsvereinfachung entsprechend einer Empfehlung des Rechnungshofes aufgegeben. In Zukunft gebührt für alle Motorfahräder und Motorräder ein einheitlicher Satz von 0,24 € je Fahrkilometer.

Mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 86/2008 wurde die besondere Entschädigung gemäß § 10 Abs. 2 RGV 1955 (das so genannte Kilometergeld) für die Zeit vom 1. Juli 2008 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2009 vorübergehend angehoben. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 wurde die Frist für das Auslaufen dieser Anhebung auf ein weiteres Jahr, und zwar bis zum 31. Dezember 2010, erstreckt. Nunmehr soll die Anhebung unbefristet gelten.

Die Mehrkosten, die dem Bund als Dienstgeber durch diese Maßnahme erwachsen, betragen im Jahr 2009 rd. 1,06 Mio. € und fallen weiterhin an.

Zu § 10 Abs. 4 RGV 1955:

Entsprechend einer Empfehlung des Rechnungshofes entfällt im Zusammenhang mit der Vereinfachung der Regelungen der Zuschlag zur besonderen Entschädigung für die Mitbeförderung von Personen auf Motorfahrrädern und Motorrädern.

Zu § 10 Abs. 5 und 7, § 11, § 12 Abs. 3 und 5, § 57, § 61 und § 64 Abs. 1 RGV 1955:

Entsprechend einer Empfehlung des Rechnungshofes entfällt im Sinne einer Deregulierung der Anspruch auf Kilometergeld für die Zurücklegung von Wegstrecken zu Fuß oder mit dem (Dienst-)Fahrrad, da ein Zusammenhang mit einem durch eine Dienstreise verursachten Mehraufwand nicht gegeben ist.

Zu § 13 Abs. 1 RGV 1955:

Im Sinne eines modernen Reisemanagements sollen im Inland die Tages- und Nächtigungsgebühren auf jeweils einen einheitlichen Ansatz reduziert werden, dessen Höhe an die Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes 1988 anknüpft. Diese Harmonisierung mit dem Steuerrecht erachtete der Rechnungshof als zweckmäßig, weil dadurch der Verwaltungsaufwand reduziert werden kann. Die sogenannte „Drittelregelung“ (Aliquotierung der Tagesgebühr, § 17) wird demgegenüber auf Empfehlung des Rechnungshofes aus verwaltungsökonomischen Gründen unverändert beibehalten.

Zu § 22 Abs. 1 und 2 Z 2 und § 74a RGV 1955:

Die bisherige, vom Familienstand abhängige Regelung der Zuteilungsgebühr ab dem 31. Tag der Dienstzuteilung wird im Sinne einer Deregulierung und Verwaltungsvereinfachung zugunsten einer für alle Bediensteten einheitlichen Zuteilungsgebühr geändert. Es wird hierfür der bisher für verheiratete Bedienstete vorgesehene Prozentsatz von 50% herangezogen. Nach insgesamt 180 Tagen der Dienstzuteilung endet der Anspruch auf Zuteilungsgebühr.

Zu § 24 erster Satz RGV 1955:

An Stelle der Bezugnahme auf den Anspruch auf Kinderzulage wird aus sachlichen Gründen für den Anspruch auf Reisebeihilfe hinkünftig auf den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind abgestellt.

Zu § 25c Abs. 1 RGV 1955:

Es erfolgt eine Anpassung an die Neufassung des § 3. Für die Auslandsreisezulage wird die bisherige Rechtslage beibehalten.

Zu § 35d Abs. 3 RGV 1955:

Redaktionelle Berichtigung.

Zu § 75a RGV 1955:

Diese Übergangsbestimmung dient der Vermeidung etwaiger Rechtsunsicherheiten und tritt an die Stelle obsoleter Übergangsbestimmungen.

Zu § 5 Abs. 2a PG 1965 und § 5b Abs. 2a BThPG:

Der Abschlag für ab 1954 geborene Beamtinnen und Beamte, die die vorzeitige Ruhestandsversetzung bei langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit in Anspruch nehmen, richtet sich nach § 15 Abs. 4 Z 1 des Allgemeinen Pensionsgesetzes. Die Abschlagsregelung wird damit in dieser Hinsicht mit der im Allgemeinen Pensionsversicherungsrecht geltenden harmonisiert.

Zu § 10 Abs. 3 PG 1965:

Vor dem 1. Dezember 2005 bestimmte § 10 Abs. 3 des Pensionsgesetzes 1965, dass die für Ruhegehälter geltenden Bestimmungen auf Emeritierungsbezüge anzuwenden sind, soweit im Pensionsgesetz 1965 nicht anderes bestimmt ist. Damit war u.a. gewährleistet, dass auch die im Pensionsgesetz 1965 normierten Zulagen – etwa die Kinderzulage - zum Emeritierungsbezug gehörten. Die den Beamtinnen und Beamten bei Vorliegen der Voraussetzungen gebührende Nebengebührenezulage war vor dem 1. Jänner 2003 im Nebengebührenezulagengesetz geregelt und damit auf emeritierte Universitätsprofessorinnen und –professoren nicht anzuwenden. Dies war insofern sachlich gerechtfertigt als Ruhegehalt und Nebengebührenezulage insgesamt den letzten Brutto-Aktivbezug des Beamtinnen und Beamten nicht übersteigen dürfen und emeritierte Universitätsprofessorinnen und –professoren Anspruch auf eine Nebengebührenezulage hatten und damit mehr als 100% des Aktivbezuges lukrieren können (VwGH vom 19.3.2010, Z. 2009/12/0034). Das war vom Gesetzgeber nicht

Ab 1. Jänner 2003 wurde das Nebengebührenezulagengesetz in das Pensionsgesetz 1965 integriert, ohne dass gleichzeitig der Wortlaut des § 10 Abs. 3 des Pensionsgesetzes 1965 geändert wurde. Dies bewirkte, dass aufgrund des Gesetzeswortlautes nunmehr auch die emeritierten Universitätsprofessorinnen und –professoren Anspruch auf eine Nebengebührenezulage hatten und damit mehr als 100% des Aktivbezuges lukrieren können (VwGH vom 19.3.2010, Z. 2009/12/0034). Das war vom Gesetzgeber nicht

beabsichtigt. Die Neuregelung stellt daher rückwirkend klar, dass zu Emeritierungsbezügen keine Nebengebührensulage gebührt.

Zu § 41 Abs.2 PG 1965, § 11 Abs. 2 BThPG und § 37 Abs. 2 BB-PG:

Die erste Pensionserhöhung soll nicht am 1. Jänner, der der Ruhestandsversetzung folgt, stattfinden, sondern erst ein Jahr später.

Zu § 53 Abs. 2a, § 56 Abs. 3b und § 104 PG 1965:

Die bisherigen getrennten Bestimmungen betreffend die Nachkaufsmöglichkeit von zuvor von der Anrechnung als Ruhegenussvordienstzeit ausgeschlossenen Zeiten (§ 236b Abs. 7 BDG und § 104 Abs. 1 PG) werden in eine neue Bestimmung zusammengefasst. Der Nachkaufspreis entspricht jenem im ASVG; für Jahrgänge bis 1954 gilt auch der sog. „Risikozuschlag“.

Zu § 108 Abs. 2 Z 1 PG 1965:

Zitatberichtigung aufgrund der Aufhebung von § 2 des Teilpensionsgesetzes durch den Verfassungsgerichtshof sowie der Änderungen beim Nachkauf von Schul- und Studienzeiten.

Zu § 11 Z 6, 8 und 9 PVG:

Mit diesen Änderungen erfolgt eine redaktionelle Anpassung an geänderte Ressortbezeichnungen und Organisationsänderungen.

Zum Inhaltsverzeichnis und zu § 6a B-GIBG:

Parallel zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes der Privatwirtschaft wird der größte Arbeitgeber der Republik Österreich, der Dienstgeber Bund, welcher schon bisher über die Broschüre „Das Personal des Bundes [Jahr]“ und über den Gleichbehandlungsbericht gemäß § 12a zahlreiche Fakten und Daten zur Verwirklichung der Einkommenstransparenz offengelegt hat, in Hinkunft Einkommensberichte legen und damit den am 30.06.2010 von Ministerin Heinisch-Hosek der Öffentlichkeit präsentierten Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt für den Bereich des Öffentlichen Dienstes umsetzen.

Im Gegensatz zur Privatwirtschaft erfolgt die Besoldung von Bundesbediensteten nicht aufgrund von individuellen Gehaltsvereinbarungen, sondern auf Grundlage von gesetzlich fixierten Besoldungsschemata, die von der Bewertung der Arbeitsplätze abhängen, sodass kein Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlungen gegeben ist.

Dennoch liegen auch im Bundesdienst die mittleren Einkommen der Frauen unter jenen der Männer und beträgt das um das Beschäftigungsausmaß bereinigte Gender Pay Gap fast 16%. Jenes ist weitgehend auf Unterschiede im Beschäftigungsausmaß, den Umfang der geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion zurückzuführen.

Die Verpflichtung zur Erstellung eines jährlichen Einkommensberichts soll das Gender Pay Gap verdeutlichen, sodass Möglichkeiten zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern erarbeitet werden können.

Durch die für die Erstellung des Berichts gewählte Größe (als Einheit: der Bund) und die Anonymisierung ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, Rechnung getragen wird.

Die Berichte sind jährlich zu erstellen und auf der Internethomepage des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen, um Information für einen größtmöglichen Interessentenkreis zu bieten. Um sicherzustellen, dass auch die Leiterinnen und Leiter der Zentralstellen sowie deren Zentralausschüsse aktuell von der Fertigstellung des Einkommensberichtes Kenntnis erlangen, ordnet Abs. 3 an, dass ihnen dieser gesondert und unverzüglich zu übermitteln ist.

Abs. 4 enthält eine Sonderregelung für alle jene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die keinem der Schemata des Abs. 1 unterliegen. Darunter fallen beispielsweise Personen mit Sonderverträgen oder auf die ein Kollektivvertrag Anwendung findet.

Zu § 1 Abs. 1 Z 5 B-GIBG:

Da es mittlerweile im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport auch Männer im Ausbildungsdienst gibt, muss die Bestimmung entsprechend angepasst werden.

Zu § 4a Abs. 5 und § 13a Abs. 4 B-GIBG:

Durch das Urteil des EuGH im Falle „Coleman“ (17.7.2008, Rs C-303/06) wurde zu Recht erkannt, dass es auch Fälle der Diskriminierung durch Assoziierung gibt, sodass der Schutz des Gleichstellungsrechts

auch auf Personen auszudehnen ist, welche zwar keine der vom Gesetz erfassten Diskriminierungsgründe aufweisen bzw. unterliegen, jedoch durch ein „Naheverhältnis“ zu einer diskriminierten Person ebenfalls diskriminiert werden.

Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das sie oder er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt auch eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung).

Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden.

In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes deswegen auch auf jene Personen erstreckt, die in einem „Naheverhältnis“ zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist.

Der Begriff „Naheverhältnis“ geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner und Freundinnen bzw. Freunde, aber auch z.B. das Verhältnis zwischen Lehrerin bzw. Lehrer und Schülerin bzw. Schüler.

Bei Arbeitskolleginnen und -kollegen ist nicht von vornherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung. Eine sexuelle Belästigung in Form einer Diskriminierung durch Assoziierung erscheint nicht möglich, da hier keine Fallgestaltungen vorstellbar sind. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z.B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu § 11a Abs. 1 B-GIBG:

Es handelt sich um eine Klarstellung betreffend die Rechtsqualität von Frauenförderplänen. Diese sind Verordnungen, welche – wie bis jetzt schon ohnedies normiert - im Bundesgesetzblatt II kundzumachen sind.

Zu § 19 Abs. 3 B-GIBG:

Der Schadenersatz bei der (sexuellen) Belästigung auf 1000,- € wird aus Gründen der Generalprävention und - um die Pönalisierung dieser Delikte ganz besonders zu betonen - angehoben.

Zu § 24 Abs. 5a, § 37 und § 39 Abs. 3 B-GIBG:

Systematische Zusammenführung der Bestimmungen betreffend „Ruhe und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen“ und Klarstellung, wem das Recht zur Abberufung zukommt.

Zu § 41 Abs. 3 B-GIBG:

Diese Bestimmung enthält eine durch den Entfall des § 37 Abs. 2 bedingte Zitat Anpassung.

Zu § 43 Abs. 1 LDG 1984:

Durch diese Änderung soll der für die Bediensteten des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit Wirksamkeit ab dem 1. Jänner 2011 an die Vollendung des 43. Lebensjahres bis spätestens zum 30. Juni des betreffenden Kalenderjahres anknüpfende Anspruch auf die sechste Urlaubswoche auf Landeslehrpersonen entsprechend angepasst werden.

Zu § 52 Abs. 20 LDG 1984:

Die durch das Budgetbegleitgesetz 2009, BGBl. I Nr. 52/2009, für die Bundeslehrerinnen und -lehrer sowie die Berufsschullehrerinnen und -lehrer im Rahmen des § 61 Abs. 13 bis 19 des Gehaltsgesetzes 1956 eingeführten Bestimmungen über das Zeitkonto stellen für die Ansparung der Mehrdienstleistungen auf das Zeitkonto und die spätere Inanspruchnahme der gesammelten Zeitgutschriften auf die in Werteinheiten abgebildete Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte ab. Für die nach Wochenstunden bemessene Lehrverpflichtung der Berufsschullehrkräfte bedarf es daher noch einer entsprechenden Umrechnungsbestimmung. Diese Lücke soll durch die Anwendung des in § 61 Abs. 4 GehG für die Abgeltung der nach den unterschiedlichen Wochenlehrverpflichtungen der Berufsschullehrkräfte (22, 23 sowie 24,25 Wochenstunden) bemessenen Mehrdienstleistungen nach dem für Bundeslehrkräfte geltendem Vergütungssatz bereits vorgesehenen Umrechnungsschlüssels auch auf die Ansparung und Inanspruchnahme des Zeitkontos geschlossen werden.

Zu § 123 Abs. xx LDG 1984:

Für das restliche Schuljahr 2010/11 soll ein aliquotierter erhöhter Urlaubsanspruch gelten.

Zu § 28 LF-DG:

Zitatanpassung.

Zu § 17 Abs. 5 PTSG:

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu § 17 Abs. 9 Z 2 und 5 und Abs. 10 PTSG:

Mit der Dienstrechts-Novelle 2007 wurde im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 die Möglichkeit geschaffen, wenn nicht mehr genügend geeignete Beamtinnen oder Beamte zur Verfügung stehen, Beamtinnen oder Beamte eines anderen Ressorts zu Mitgliedern der Disziplarkommission oder zu DisziplinaranwältInnen zu bestellen. Da es auch im „PTA-Bereich“ aufgrund des Mangels geeigneter Personen zu Schwierigkeiten bei der Bestellung von Mitgliedern der Disziplarkommission oder von DisziplinaranwältInnen kommen kann, werden die Bestimmungen im PTSG ebenfalls adaptiert. Es sind zwar weiterhin jeweils eigene Senate für die einem Unternehmen nach § 17 Abs. 1a PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamte einzurichten, die Mitglieder der Senate müssen aber nicht mehr demselben Unternehmen wie die/der Beschuldigte angehören, sondern lediglich einem Unternehmen nach § 17 Abs. 1a PTSG.

Ebenso muss das Mitglied des zuständigen Senates der Disziplinaroberkommission und der Berufungskommission nicht mehr demselben Unternehmen wie die/der Beschuldigte bzw. die Berufungswerberin/der Berufungswerber angehören, sondern nur einem Unternehmen nach § 17 Abs. 1a PTSG.