

An alle LSR/SSR für Wien

Geschäftszahl: BMUKK-466/0003-III/9/2010
SachbearbeiterIn: Mag. Eveline Horvatits
Abteilung: III/9
E-Mail: eveline.horvatits@bmukk.gv.at
Telefon/Fax: +43(1)/53120-2356/53120-812356
Ihr Zeichen:

Antwortschreiben bitte unter Anführung der Geschäftszahl.

2. Dienstrechts-Novelle 2009; Rundschreiben

Verteiler: VII, N
Sachgebiet: Personalwesen
Inhalt: 2. Dienstrechts-Novelle 2009
Rechtsgrundlage: 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009
Geltung: Unbefristet

RUNDSCHREIBEN Nr. 10/2010

An alle
Dienststellen

Die 2. Dienstrechts-Novelle 2009 wurde am 30. Dezember 2009 mit BGBl. I Nr. 153/2009 kundgemacht.

Nachstehend wird auf die wichtigsten Neuerungen hingewiesen.

1. Richtlinie 2004/83/EG über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABI. Nr. L 304/2004, S. 12:

Mit Wirkung vom 1. Jänner 2010 sind mit der Aufnahme der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 in § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b und § 4a Abs. 1 BDG 1979, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG und § 1 Abs. 2 AusG Personen, denen die Flüchtlingseigenschaft oder subsidiärer Schutzstatus zuerkannt worden, bezüglich der Aufnahme und der Diplomanerkennung den übrigen in den genannten Bestimmungen angeführten Personen gleichgestellt.

2. Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete:

Jede Dienstbehörde bzw. Personalstelle hat ein Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete gemäß § 4b VBG zu führen; folgende Personaldaten sind anzuführen:

- Name und Geburtsdatum,
- Vorrückungstichtag,
- Dienstantrittstag,
- Tag der Wirksamkeit der Aufnahme in die Entlohnungsgruppe (oder, sofern dies in Betracht kommt, die Bewertungsgruppe), der die oder der Vertragsbedienstete angehört,
- Entlohnungsstufe und Tag der Vorrückung in die nächsthöhere Entlohnungsstufe,
- Dienststelle der oder des Vertragsbediensteten.

Das Personalverzeichnis für Beamtinnen und Beamte ist gemäß § 9 Abs. 1 BDG 1979 gemeinsam mit dem Personalverzeichnis für Vertragsbedienstete zu führen und aus Gründen der Einfachheit und Zweckmäßigkeit möglichst in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Das Personalverzeichnis zum 1. Jänner jedes Jahres abzuschließen und gegen Kostenersatz eine Kopie des Verzeichnisses den Bediensteten zur Verfügung zu stellen, ist nicht mehr zwingend vorgeschrieben. Es wird jedoch im Hinblick auf den Aktualitätsgrad empfohlen, das Verzeichnis zumindest einmal im Jahr auf den neuesten Stand zu bringen.

3. Führungskräfteausbildung:

Bediensteten in Führungsfunktionen sind innerhalb der ersten drei Jahre ab Übernahme ihrer Funktionen seitens der zuständigen Dienstbehörde bzw. Personalstelle einschlägige Führungskräfteausbildungsprogramme (wie z.B. an der Verwaltungsakademie des Bundes) anzubieten (§ 32 Abs. 5 BDG 1979 und § 67 Abs. 1 VBG).

4. Dienstpflichten:

Mit Wirkung vom 1. Jänner 2010 wurden die in den §§ 43 Abs. 1 BDG 1979 bzw. § 5 VBG für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete gleichermaßen normierten allgemeinen Dienstpflichten in Entsprechung des Leitbildes des Bundes (serviceorientiertes, zügiges, flexibles, verantwortungsbewusstes und eigenverantwortliches Handeln der öffentlich Bediensteten) hinsichtlich des Begriffes „engagiert“ erweitert. Weiters wurde in einem neuen § 43a BDG 1979 die Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot) mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen verankert.

Es erfolgte im Gleichklang mit der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes eine Erweiterung der dem Mobbing vorbeugenden Dienstpflichten und eine Klarstellung, dass es sich bei Mobbinghandlungen nicht um „Kavaliersdelikte“, sondern um disziplinarrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzungen handelt, wenn die „menschliche Würde einer Kollegin/eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und der Betriebsfriede „ernstlich gestört wird“.

5. Nebenbeschäftigung:

In § 56 Abs. 7 BDG 1979 wurde eine Verordnungsermächtigung für die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister vorgesehen, im Sinne der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu regeln, welche Nebenbeschäftigungen jedenfalls unzulässig sind.

6. Erhöhtes Urlaubsausmaß:

Im Zuge der Schaffung einheitlicher Regelungen im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten und der Vertragsbediensteten entfällt gemäß § 65 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 ab 1.1.2010 die Sonderregelung über das erhöhte Urlaubsausmaß von 240 Stunden für bestimmte Beamtinnen und Beamte mit einem Dienstalder von unter 25 Jahren (Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Verwaltung, Dienstklasse VIII oder IX sowie Beamtinnen und Beamte einer anderen Besoldungsgruppe, deren Gehalt zuzüglich der ruhegenussfähigen Zulagen um höchstens 1,8 € unter dem Gehalt der vergleichbaren Beamtinnen und Beamten der Allgemeinen Verwaltung liegt).

In Hinkunft besteht somit einheitlich für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete der Anspruch auf ein erhöhtes Urlaubsausmaß von 240 Stunden ab einem Dienstalder von 25 Jahren.

Gleichzeitig regelt die Übergangsbestimmung in § 242 Abs. 2 BDG 1979, dass für Beamtinnen und Beamte, auf die die bisherige Bestimmung betreffend das erhöhte Urlaubsausmaß in der Fassung bis zum 31.12.2009 anwendbar war, ein bereits zu diesem Zeitpunkt erworbener Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß aufrecht bleibt.

7. Verfall von Urlaubsansprüchen:

Entsprechend der Judikatur (des Europäischen Gerichtshofes) wurde mit Wirksamkeit vom 1.1.2010 die Regelung über die Verschiebung des Verfallszeitpunktes des Anspruches auf Erholungsurlaub um ein Jahr (§ 69 BDG 1979 und § 27h VBG) hinsichtlich einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst wie Krankheit, Unfall oder Gebrechen und des Beschäftigungsverbotese gemäß MSchG erweitert. Während der Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines Beschäftigungsverbotese entstehen ebenfalls Urlaubsansprüche, die von der oder dem Bediensteten nach Wiederantritt des Dienstes verbraucht werden können und bei einer mehr als einjährigen Abwesenheit vom Dienst die zuvor entstandenen und in weiterer Folge allenfalls verfallenen Urlaubsansprüche gleichsam ersetzen.

8. Vorrückungstichtag:

Mit Wirkung vom 1.1.2010 sind gemäß § 12 Abs. 2 Z 1 lit. b sublit. cc GehG und § 26 Abs. 2 Z 1 lit. b sublit. cc VBG die Zeiten im Lehrberuf an einer privaten Universität oder Hochschule (neben der Zeit im Lehrberuf an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen privaten Schule) bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages anzurechnen.

Weiters ist ab 1.1.2010 die Zeit eines abgeschlossenen Studiums an einer Fachhochschule, das für den Bediensteten in einer der Verwendungsgruppen A 1, A, L PH, L 1, M BO 1, M ZO 1, H 1, PT 1 oder PT 2 Ernennungserfordernis gewesen ist, bei der Berechnung des Vorrückungstichtages im selben Ausmaß wie ein abgeschlossenes Studium an einer Universität (höchstens die Studiendauer, die sich bei Teilung der in den für die betreffenden Bakkalaureats- und Magisterstudien erlassenen Curricula insgesamt vorgesehenen ECTS-Anrechnungspunkte durch 60 ergibt. Sollten Curricula einer inländischen Universität für die Bakkalaureats- und Magisterstudien der entsprechenden Studienrichtung insgesamt eine geringere Anzahl an ECTS-Anrechnungspunkten vorsehen, so sind diese durch 60 zu teilen) zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 2 Z 8 und Abs. 2a GehG und der Entfall des § 12 Abs. 2 Z 9 GehG).

Die parallelen Bestimmungen für Vertragsbedienstete wurden ebenfalls angepasst (§ 26 Abs. 2 Z 8 und Abs. 2a VBG und der Entfall des § 26 Abs. 2 Z 9 VBG).

9. Bemessung der Abfertigung bei Beamtinnen und Beamten:

Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31.12.2004 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen wurden und für die daher wegen der Anwendbarkeit des APG keine Ermittlung der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit erfolgt,

ist gemäß § 27 Abs. 2a GehG rückwirkend ab 1.1.2005 für die Bemessung der Abfertigung die für den Jubiläumstichtag relevante Dienstzeit heranzuziehen.

Dienstzeiten, die nicht im laufenden Dienstverhältnis zurückgelegt wurden, sind nicht heranzuziehen,

- soweit die Dienstzeit im anderen Dienstverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Dienstverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht,
- wenn das andere Dienstverhältnis noch andauert oder in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erloschen ist, oder im anderen Dienstverhältnis ein Beitrag zur betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge geleistet wurde,
- wenn der Beamte bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde; bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß heranzuziehen. Eine Rückerstattung gemäß Abs. 4 ist einer vollständigen Rückerstattung der Abfertigung gleichzuhalten.

10. Begrenzung der Pauschalierung von Mehrleistungen bei All-In-Bezieherinnen bzw.

Beziehern:

Beamtinnen und Beamten der Funktionsgruppen 5 und 6 der Verwendungsgruppe A 1 und der Funktionsgruppe 8 der Verwendungsgruppe A2 und Vertragsbedienstete der Bewertungsgruppen v1/4 und v2/6 („all inclusive“-Gehälter bzw. -Entgelte), welche mit einer schriftlichen Erklärung die Abgeltung der Mehrleistungen durch die Funktionszulage für ein Kalenderjahr ausschließen, wird ab 1.1.2010 befristet bis 31.12.2011 gemäß § 30 Abs. 4a und 4b GehG und § 73 Abs. 3a und 3b VBG eine allfällige Pauschalierung von Mehrleistungen mit 40 Stunden pro Monat begrenzt. Zeiten darüber hinausgehender Diensterbringung gelten nicht als Überstunden (§ 49 Abs. 9 BDG 1979). Erklärungen für das Kalenderjahr 2010 können abweichend von § 30 Abs. 4 GehG und § 73 Abs. 3a VBG bis zum 31. März 2010 abgegeben werden.

11. Ausschluss der Funktionsabgeltung oder Verwendungsabgeltung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter:

Gemäß § 37 Abs. 10 Z 2 und § 38 Abs. 9 GehG gebührt keine Funktionsabgeltung oder Verwendungsabgeltung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter, deren Stellvertretung (Abwesenheitsstellvertretung oder dauernde Beteiligung an den Leitungsgeschäften) im Bewertungsverfahren nach § 137 BDG 1979 berücksichtigt worden ist.

Nur wenn die Stellvertreterin oder der Stellvertreter vorübergehend auf einem anderen höherwertigen Arbeitsplatz verwendet wird, für den sie oder er nicht Stellvertreterin oder Stellvertreter ist, kommt eine Anwendung der §§ 37 und 38 GehG bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen in Betracht.

Die Änderung in den §§ 37 und 38 GehG tritt rückwirkend mit 1. Juli 2005, dem Datum der Wirksamkeit der Neuordnung des Richtverwendungskataloges durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, in Kraft.

12. Gewährung einer Jubiläumszuwendung ab 35 Dienstjahren im Vertragsbedienstetenrecht:

Eine Jubiläumszuwendung kann bei Vorliegen von mindestens 35 Dienstjahren gemäß § 22 Abs. 1 VBG ab 1.1.2010 auch in den Fällen gewährt werden, in denen zum Zeitpunkt des Endens des Dienstverhältnisses die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Alterspension vorliegen.

13. Entgeltfortzahlung bei Dienstunfall im Vertragsbedienstetenrecht:

Eine Grundlage für die verlängerte Fortzahlung des Monatsentgeltes und der Kinderzulage besteht gemäß § 24 Abs. 6 VBG ab 31.12.2009 nicht nur bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, sondern auch bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles. Es erfolgte somit eine Anpassung an die sozialversicherungsrechtliche Definition (Erweiterung des Unfallbegriffes; der Begriff „Dienstunfall“ umfasst auch Wegunfälle).

14. Kilometergeld gemäß Reisegebührevorschrift 1955:

Die mit BGBl. I Nr. 86/2008 erfolgte Anhebung des Kilometergeldes (Motorräder 0,14 oder 0,24 €, PKW 0,42 € und Zuschlag für Mitfahrerinnen und Mitfahrer 0,05 €) wurde gemäß dem geänderten § 77 Abs. 28 RGV 1955 bis 31.12.2010 verlängert.

15. Änderungen im Ausschreibungsgesetz 1989:

1. Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten in Ausschreibungstexten:

In Ausschreibungstexten (und in Gutachten) ist nunmehr ab 1.1.2010 gemäß § 5 Abs. 2 (und § 10 Abs. 1 Z 2) AusG (unbefristete Verlängerung der mit BGBl. I Nr. 53/2007 bis 31.12.2009 befristeten Regelung) eine Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten verpflichtend vorzunehmen, wobei auch einzelne Kompetenzen nach

systematischen Gesichtspunkten zu Kompetenzbereichen zusammengefasst werden können, wie beispielsweise Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit zum Bereich „sozialkommunikative Kompetenz“.

2. Einlangen von Bewerbungen:

Bei der Übermittlung von Bewerbungen zählt ab 1.1.2010 gemäß §§ 5 Abs. 8 und 27 Abs. 1 und 2 AusG nicht mehr der Tag des Poststempels (Postlauf wurde vorher nicht berücksichtigt), sondern der Tag des Einlangens (schriftlich, Telefax, E-Mail) bei der in der Ausschreibung genannten Dienstbehörde bzw. Personalstelle oder Dienststelle (Postlauf wird nunmehr berücksichtigt) für die Wahrung der Frist. Weiters ist gemäß § 27 Abs. 1 eine Bewerbungsfrist, die nicht weniger als zwei Wochen betragen darf, zwingend vorgesehen. Darüber hinaus kann auch im Sinne einer effizienten Bearbeitung von Bewerbungen die Möglichkeit der Online-Bewerbung als alleinige Bewerbungsmöglichkeit vorgesehen werden.

Zusatz für Pädagogischen Hochschulen und Bundesdenkmalamt:

In den Ausschreibungstexten ist nachstehende Textpassage aufzunehmen:

Bewerbungen sind unter Anführung der Geschäftszahl dieser Ausschreibung ab bis längstens an zu richten. Als Tag der Bewerbung gilt der Tag, an dem die Bewerbung (auf dem Postweg, Telefax, E-Mail oder persönliche Abgabe) bei der vorangeführten Dienststelle einlangt.

Verspätet eingebrachte Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden.

3. Vorsitzende/r der AG für Gleichbehandlungsfragen:

In § 12 AusG erfolgte ab 1.1.2010 die Einräumung des Rechts für die Vorsitzende/den Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme im Rahmen der Teilnahme an den Sitzungen der Begutachtungskommission dem Gutachten unter Verschluss anzuschließen.

4. Bekanntmachung bei der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt:

Wie bisher müssen Planstellen, die neu zur Besetzung gelangen sollen, zunächst bundesdienstintern (Interessentinnen- und Interessentensuche) ausgeschrieben werden. Mit Wirksamkeit vom 1.1.2010 hat gemäß §§ 20 und 23 AusG gleichzeitig zur bundesdienstinternen Ausschreibung (Interessentinnen- oder Interessentensuche) eine Bekanntgabe in der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt zu erfolgen. Die Ausschreibung ist sodann in der Jobbörse zu veröffentlichen.

Aus Gründen der Zweckmäßigkeit kann die Interessentinnen- und Interessentensuche entfallen, wenn die Besetzung der Planstelle bereits aufgrund der Vermittlungstätigkeit der bundesinternen Karrieredatenbank (beim Bundeskanzleramt als Teil der Jobbörse des Bundes eingerichtet) möglich ist.

Für die Aufnahme von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, ausgebildeten Lehrlingen, die sich im Zeitraum der Weiterverwendung gemäß § 18 BAG befinden, und Ersatzarbeitskräften muss keine förmliche Stellenausschreibung im Sinne des § 22 AusG erfolgen, jedoch muss die Möglichkeit zur Bewerbung entsprechend öffentlich bekannt gemacht werden, wie z.B. auf der Homepage oder auf der Amtstafel der das Aufnahmeverfahren durchführenden Dienstbehörde bzw. Personstelle oder Dienststelle).

Die Übergangsregelung in § 90 Abs. 7 Z 1 AusG stellt klar, dass auf Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, mit welchen ein Ausbildungsverhältnis bis zum 31. Dezember 2009 begründet wurde, das geänderte Aufnahmeregime des § 72 AusG (öffentliche Bekanntmachung) nicht verpflichtend anzuwenden ist.

5. Aufnahmeverfahren für ausgebildete Lehrlinge, die sich im Zeitraum der Weiterverwendung gemäß § 18 BAG befinden:

Die Bestimmungen hinsichtlich des Aufnahmeverfahrens für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum (öffentliche Bekanntmachung) gelten ab 1.1.2010 auch für ausgebildete Lehrlinge, die sich im Zeitraum der Weiterverwendung gemäß § 18 BAG befinden.

6. Durchführung von Eignungsscreenings:

Mit Bewerberinnen und Bewerbern, die sich im Zuge einer öffentlichen Bekanntmachung als Ersatzkräfte bewerben, sind ab 1.1.2010 gemäß § 74 AusG Eignungsscreenings zur Überprüfung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die für die Verwendung im Bundesdienst von grundsätzlicher Bedeutung und am vorgesehenen Arbeitsplatz erforderlich sind, durchzuführen. Im Gegensatz zum komplexen und aufwändigen Verfahren der Eignungsprüfung (Durchführung von objektiven Tests) soll im Rahmen der Eignungsscreenings eine Erstüberprüfung der grundlegenden Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber erfolgen. Bewerberinnen und Bewerber können nach Durchführung des Screenings in das weitere Aufnahmeverfahren übernommen werden.

Zusatz für Pädagogischen Hochschulen und Bundesdenkmalamt:

Auf Grund der unterschiedlichen Verwendungen des Verwaltungspersonals im Bundesdienst hat die Erstüberprüfung der grundlegenden Fähigkeiten in Form eines Gespräches, das die Dienststelle mit den Bewerberinnen und Bewerbern zu führen hat, zu erfolgen. In diesem „Eignungsgespräch“ sind z.B. Rechtschreibkenntnisse, verbaler Ausdruck, Zahlenverständnis, Konzentrationsfähigkeit etc. zu überprüfen. In den jeweiligen Bewerbungsunterlagen ist sodann ein Vermerk „Eignungsscreening gemäß § 74 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz, BGBl. Nr. 85/1989 idgF, wurde am durchgeführt.“ aufzunehmen.

Die verpflichtend durchzuführenden Eignungsscreenings gelten auch für Bedienstete gemäß § 25 Z 1 bis 3 AusG (Tätigkeiten im Büro eines BM, Büro eines Amtsführenden Präsidenten des LSR/SSR, Parlamentsdirektion).

Weiters ist auf Grundlage der Übergangsregelung in § 90 Abs. 7 Z 2 AusG auf Ersatzkräfte, die bis zum 31. Dezember 2009 aufgenommen wurden, das geänderte Aufnahmeregime des § 74 AusG (öffentliche Bekanntmachung, Eignungsscreening) nicht verpflichtend anzuwenden. Entsprechendes gilt auch für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3 AusG.

16. Änderungen im Pensionsgesetz 1965:

1. Anwartschaft auf die Pensionsversorgung und Anspruch auf Ruhegenuss:

In den §§ 2 Abs. 2 lit. a und 11 lit. a PG 1965 wird klargestellt, dass die Anwartschaft auf Pensionsversorgung sowie der Anspruch auf Ruhegenuss mit Verlust der österreichischen (oder gleichgestellten) Staatsbürgerschaft erlöschen.

2. Abschlagsberechnungen:

Abschlagsberechnungen werden gemäß § 5 Abs. 2 PG 1965 ab 2. September 2017 auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand umgestellt, da es ab diesem Zeitpunkt keine Ruhestandsversetzungen durch Erklärung gemäß § 15 iVm § 236c BDG 1979 mehr gibt.

3. Bundes-Pensionskonto:

In § 100 Abs. 3 und 4 PG 1965 erfolgte die Sicherstellung der Aufnahme der Kindererziehungs- und der Präsenz- und Zivildienstzeiten – unabhängig von der zeitlichen Lagerung - in das Bundes-Pensionskonto. Überdies erfolgte – als Klarstellung – eine präzise Auflistung der in das Bundes-Pensionskonto aufzunehmenden Zeiten und Bemessungs- bzw. Beitragsgrundlagen.

17. Änderungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:

1. Unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes:

In Entsprechung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes liegt ab 1.1.2010 eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4a B-GIBG jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft oder einem Beschäftigungsverbot eine weniger günstige Behandlung erfährt.

2. Vorsitzende/r der AG für Gleichbehandlungsfragen:

In § 10 Abs. 1 B-GIBG erfolgte ab 1.1.2010 eine Klarstellung bezüglich des Rechts der/des Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen, an allen Verhandlungen (Sitzungen) der Kommissionen und Gremien etc., welche in Personalangelegenheiten entscheiden (ausgenommen Disziplinarkommissionen), mit beratender Stimme teilzunehmen.

3. Frist für die Klagserhebung bzw. Antragstellung für den ideellen Schadenersatz:

In Entsprechung der jetzt schon geltenden Frist von 14 Tagen zur Antragstellung bzw. zur Einbringung einer Klage auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung oder Entlassung gilt aus verfahrensökonomischen Gründen ab 1.1.2010 gemäß § 20 Abs. 4 B-GIBG auch eine Frist von 14 Tagen für die Klagserhebung bzw. Antragstellung für den ideellen Schadenersatz (Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18c Abs. 1 B-GIBG), sodass für beide Anliegen nur ein Formalakt erforderlich ist.

4. Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 19 B-GIBG infolge sexueller Belästigung:

Die derzeit geltende Einjahresfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 19 B-GIBG infolge sexueller Belästigung wurde ab 1.1.2010 gemäß §§ 20 Abs. 2 und 23a Abs. 5 B-GIBG auf drei Jahre ausgedehnt.

5. Frauenförderungsquote:

Die Frauenförderungsquote wurde von 40 auf 45 % erhöht.

6. Stichtag zur Erhebung des Datenmaterials:

Der Stichtag zur Erhebung des Datenmaterials zur Erstellung des Frauenförderungsplanes wurde von 1. Juli auf 31. Dezember geändert.

Dieses Rundschreiben gilt auch für an ausgegliederten Einrichtungen in Verwendung stehende Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte.

In der Anlage bringt das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur das Durchführungsrundschreiben zur 2. Dienstrechts-Novelle 2009 des Bundeskanzleramtes vom 16. Februar 2010, GZ BKA-920.900/0002-III/5/2010, zur Kenntnis.

Beilage

Wien, 13. April 2010
Für die Bundesministerin:
MinR Kurt Rötzer

Elektronisch gefertigt

An alle
Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Durchführungsrundschreiben zur 2. Dienstrechts-Novelle 2009

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009, enthält ein Bündel von dienst- und besoldungsrechtlichen Neuerungen. Im Interesse einer einheitlichen und richtigen Vollziehung bietet die Sektion III des Bundeskanzleramts im Folgenden nähere Ausführungen zu den wesentlichen Änderungen an.

Gesetzestext und Materialien stehen auf der Intranet-Homepage der Sektion III des BKA zur Verfügung (http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/recht/novellen/2_drn09.htm).

Die zitierten Gesetzesbestimmungen des BDG beziehen sich im Folgenden auch auf die entsprechenden Bestimmungen des LDG, des LLDG, des RStDG und des VBG, sofern dies in Betracht kommt und nichts anderes angegeben ist.

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundeskanzleramts zu den einzelnen Themenbereichen wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

A. Auswahl und Aufnahme von Bediensteten

Mit 1. Jänner 2010 traten insbesondere folgende Änderungen im Ausschreibungsgesetz in Kraft:

1) Betreffend Funktionsausschreibungen:

- Gewichtung von besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten in Funktionsausschreibungen nunmehr unbefristet
- Systematische Zusammenfassung von Kompetenzen zu Kompetenzbereichen möglich
- Postlauf wird grundsätzlich nicht mehr berücksichtigt; Tag des Einlangens relevant
- Vorsitzende/r der AG für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr/ihm namhaft gemachte Person kann eine Stellungnahme dem Gutachten der Begutachtungskommission anschließen
- Zwingende Abberufung eines Kommissionsmitgliedes aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer Pflichtverletzung
- Unterrichtsrecht der Leiterin/des Leiters der Zentralstelle bezüglich der Geschäftsführung der Kommission

2) Betreffend Aufnahme in den Bundesdienst:

- Bundesinterne InteressentInnensuche gleichzeitig ressortintern und in der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt
- Bundesinterne InteressentInnensuche kann bei erfolgreicher Vermittlung durch die bundesinterne Karrieredatenbank entfallen
- Die Veröffentlichung einer Ausschreibung in der Jobbörse des Bundes löst den bisher relevanten Anschlag an der Amtstafel ab (Amtstafel kann aber zusätzlich genutzt werden)
- Zweiwöchige Bewerbungsfrist
- Postlauf wird bei Bewerbungsfrist nicht mehr berücksichtigt; Tag des Einlangens der Bewerbung relevant
- Ausschließliche Online-Bewerbung kann vorgesehen werden
- Öffentliche Bekanntmachung von Lehrstellen, Verwaltungspraktikumsangeboten und Ersatzkraftstellen
- Aufnahmeverfahren für Lehrlinge in der Weiterverwendung jenem für Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Verwaltungspraktikum angeglichen
- Eignungsscreening für Ersatzkräfte und im Rahmen des Überprüfungsverfahrens für Bedienstete nach § 25 Z 1 bis 3 AusG
- Übergangsbestimmung betr. Aufnahmeverfahren

Jobbörse und Karrieredatenbank (§§ 20 und 23 AusG):

Das Ausschreibungsgesetz stellt nunmehr klar, dass die ressortinterne und bundesweite Interessentinnen- und Interessentensuche gleichzeitig zu erfolgen hat. Wie bereits bisher muss für frei gewordene oder neu geschaffene Planstellen eine bundesinterne InteressentInnenuche durchgeführt werden. Die Eintragungen dieser Stellen erfolgen im Wege der Jobbörse durch die dazu ressortintern ermächtigten, in der Jobbörse des Bundes registrierten UserInnen.

Die Neuregelung dient dazu, innerhalb des Bundesdienstes den Bediensteten ein breiteres Jobangebot aufzuzeigen und so auch die ressortübergreifende Mobilität zu fördern. Durch die gesetzliche Änderung betreffend die Ausschreibungspflicht in der Jobbörse gemäß § 23 Abs. 1 AusG wird die Jobbörse des Bundes weiters zur zentralen Veröffentlichungsplattform aller Stellenausschreibungen des Bundes.

Die Formulierung „... die Besetzung durch Vermittlung der bundesinternen Karrieredatenbank der Jobbörse des Bundes erfolgt“ in § 20 Abs. 1 AusG setzt eine erfolgreiche Vermittlung einer/eines Bediensteten voraus. Meldet sich eine in der Karrieredatenbank enthaltene und von einer Personal aufnehmenden Stelle angefragte Person nicht oder wird sie/er nach der Kontaktaufnahme nicht aufgenommen, dann ist dennoch die bundesinterne InteressentInnenuche durchzuführen.

Die Karrieredatenbank der Jobbörse des Bundes wurde im Sommer 2009 mit dem Ziel eingerichtet, veränderungswilligen Bundesbediensteten die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Bewerbungsprofile in anonymer Form online zu stellen. Die Kolleginnen und Kollegen können im Profil einerseits ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten beschreiben und andererseits darstellen, für welche Stelle bzw. für welchen Aufgabenbereich sie sich interessieren. Nach Freigabe durch die Jobbörse des Bundes stehen die gespeicherten anonymen Profile den Personalabteilungen der Zentralstellen zur Personalsuche zur Verfügung. Nachgeordnete Dienststellen können nach Zustimmung der Zentralstelle zur Nutzung die Zugangsdaten für die Karrieredatenbank bei der Zentralstelle anfordern. In diesem Zusammenhang wird auf das Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 20. Juli 2009, GZ BKA-930.100/0005-III/4/2009, verwiesen.

Für die Personal aufnehmenden Stellen bietet die Karrieredatenbank die Möglichkeit, direkt in den vorhandenen Datenbankeinträgen eine geeignete Kandidatin oder einen geeigneten Kandidaten für die Stellenbesetzung zu finden. Wünschen aufnehmende Stellen mit einer/einem Bediensteten Kontakt aufzunehmen, so kann dies derzeit über die Jobbörse des Bundes unter Nennung der Profilnummer erfolgen. Die Jobbörse leitet der/dem Bediensteten die Anfrage weiter und die/der betreffende Bedienstete kann sich anschließend mit der entsprechenden Personal aufnehmenden Stelle direkt in Verbindung setzen. Der Zugriff auf diese gespeicherten Daten ist mittels Benutzernamen und Passwort geschützt, sodass nur die ermächtigten Personalabteilungen in den Karriereprofilen suchen können.

Maßnahmen zur Sicherstellung von Transparenz und Qualität bei der Aufnahme von Ersatzkräften

Was versteht man unter „öffentliche Bekanntmachung“?

Der Begriff „öffentliche Bekanntmachung“ in § 72 Abs. 1 und in § 74 Abs. 1 AusG wurde im Hinblick auf eine bewusste Unterscheidung zu dem im AusG verwendeten Begriff der „Ausschreibung“ gewählt. Die „öffentliche Bekanntmachung“ soll genug Informationen geben, damit potenzielle BewerberInnen einschätzen können, ob sie für die entsprechende Verwendung grundsätzlich in Frage kommen bzw. diese für sie

interessant ist und wo und wann sie sich bewerben können. Wichtig ist, dass durch die gewählte Form der Bekanntmachung ein entsprechend großer und für die Verwendung in Betracht kommender BewerberInnenkreis erreicht wird, um einerseits der gebotenen Transparenz Rechnung zu tragen und andererseits eine angemessene Anzahl von qualifizierten Bewerbungen zu erzielen. Als geeignet in diesem Sinne werden daher beispielsweise eine leicht auffindbare Bekanntmachung auf der entsprechenden Ressorthomepage oder etwa Postings auf gut frequentierten elektronischen Jobplattformen erachtet. Seitens des BKA wird jedenfalls der Eintrag in die Jobbörse des Bundes als zentrale und gut bekannte Veröffentlichungsplattform empfohlen, wenngleich dazu keine gesetzliche Verpflichtung besteht. Insbesondere soll den aufnehmenden Dienststellen angemessene Flexibilität ermöglicht werden. Als nicht geeignet wird beispielsweise der ausschließliche Anschlag an der Amtstafel angesehen.

Durch die Bekanntmachungspflicht tritt keine Änderung der bisherigen Vorgangsweise hinsichtlich der Befassung der Personalvertretung ein, da es sich um keine Ausschreibung im Sinne des § 9 Abs. 3 lit. h PVG handelt. Die Einbindung der Personalvertretung erfolgt in weiterer Folge im Wege der Aufnahmekommission im Überprüfungsverfahren.

Was ist ein Eignungsscreening iSd § 74 AusG?

Der Begriff des Eignungsscreenings bezeichnet ein systematisch angewandtes, strukturiertes Vorgehen bei der Überprüfung der Eignung von BewerberInnen für die Aufnahme in den Bundesdienst als Ersatzkräfte. Dabei sind die Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Verwendung von grundsätzlicher Bedeutung und am vorgesehenen Arbeitsplatz erforderlich sind, zu überprüfen. Eignungsscreenings haben den Zweck, ein bestimmtes Eignungsniveau der Aufgenommenen zu gewährleisten. Es wird damit also keine Rangreihung der BewerberInnen erstellt, sondern standardmäßig für jede Verwendung ein mindestens zu erreichender Punktwert festgesetzt, den jede Bewerberin/jeder Bewerber im Screening erreichen muss, um nach einer befristeten Zeit von 8 Monaten verlängert oder in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden zu können. Eignungsscreenings beschränken sich auf grundlegende Kompetenzen, die zur Ausübung der Tätigkeiten in der jeweiligen Verwendung benötigt werden, und sind daher weniger aufwändig als Eignungsprüfungen.

Aus welchen Tests besteht ein Eignungsscreening?

Für die Durchführung des Screenings sind zB folgende Methoden geeignet: Wissenstests, Intelligenztests, Aufmerksamkeits- und Konzentrationstests, Rechtschreibtests, strukturierte Eignungsinterviews. Die Auswahl und Anwendung dieser Instrumente ist im Interesse der notwendigen Flexibilität den aufnehmenden Stellen überlassen. Eine entsprechende Dokumentation der gewählten Vorgangsweise und der Ergebnisse des Screenings sind vorzunehmen.

Wie wird ein Eignungsscreening durchgeführt?

Eignungsscreenings können von den aufnehmenden Stellen selbst mit ressortintern entwickelten geeigneten Tests durchgeführt werden oder es können Tests durch das vom Bundeskanzleramt ab sofort zur Verfügung stehende Testcenter durchgeführt werden. Bei Einschaltung des Testcenters müssen die Tests für die Eignungsscreenings mindestens zwei Wochen vor Durchführung in der Abteilung III/4 des BKA angefordert werden (E-Mail: karin.ginzel@bka.gv.at). Sie werden dort als computerbasierte Testungen angelegt. Nähere Details sind mit der Abt. III/4 rechtzeitig abzuklären, insb. auch die Art und Kosten der bereit gestellten Testdurchführungen und Raummieten.

Was gilt für die Aufnahme von Lehrlingen und VerwaltungspraktikantInnen?

Für die Aufnahme von Lehrlingen und VerwaltungspraktikantInnen ist gesetzlich zwar eine öffentliche Bekanntmachung, jedoch kein Eignungsscreening vorgesehen. Für die öffentliche Bekanntmachung gelten die obigen Ausführungen entsprechend. Eine Überprüfung der Eignung mittels standardisierter Tests ist auch in diesen Fällen, besonders bei größerer Bewerbungsmenge, zu empfehlen. Im Interesse einer bundeseinheitlichen Vorgangsweise und leichteren Auffindbarkeit wird insb. empfohlen, freie Lehrstellen wie schon bisher in der Jobbörse des Bundes bekannt zu machen (Selbsteintrag durch UserInnen).

B. Angleichung bei den Rechten und Pflichten der BeamtInnen und Vertragsbediensteten

Achtungsvoller Umgang und Mobbingverbot im Bundesdienst

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Person(en) systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des BKA vom 20.7.2005, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005).

Mit dem neuen § 43a BDG stellt der Gesetzgeber klar, dass es sich bei Mobbinghandlungen nicht um „Kavaliersdelikte“, sondern um disziplinarrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzungen handelt.

Obgleich bestimmte Mobbinghandlungen, wenn durch sie zum Beispiel Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts verwirklicht wurden oder aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden konnten oder wenn sie in den Anwendungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes fielen, bereits bisher als Dienstpflichtverletzung zu ahnden waren, war die gesetzliche Klarstellung in Form einer eindeutig formulierten Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander im Beamtendienstrecht notwendig.

Als Tatsubjekt und Tatobjekt kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen wie Vorgesetzte in Frage. § 43a BDG erfasst also neben Mobbinghandlungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf gleicher Ebene auch das so genannte „Bossing“ (Mobbing durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten) und „Staffing“ (Mobbing der oder des Vorgesetzten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten, lehnt sich die Textierung des § 43a BDG einerseits an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs an, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

Andererseits knüpft § 43a BDG mit dem Begriff der „Diskriminierung“ an die §§ 8 und 8a B-GIBG an: Auch jene Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und für diese ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder dies bezwecken, sind durch die neue Regelung verpönt. § 43a bezieht sich damit nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander.

Einführung eines gemeinsamen (elektronischen) Personalverzeichnisses für BeamtInnen und Vertragsbedienstete

Personalverzeichnisse stellen einen geeigneten Beitrag zur besseren Transparenz im Arbeitsplatzvergleich dar und können dazu dienen, diskriminierende Elemente im Arbeitsumfeld zu erkennen und zu beseitigen.

Entsprechend der Entwicklung auf dem Technologiesektor sieht § 9 Abs. 1 BDG nunmehr die grundsätzliche Verpflichtung zur Einführung eines elektronischen Verzeichnisses vor, in das auch die Daten betreffend Vertragsbedienstete aufzunehmen sind. Eine hierfür auf die Besonderheiten des Vertragsbedienstetenrechts adaptierte Bestimmung wurde in § 4b VBG aufgenommen.

Das Personalverzeichnis ist den Bediensteten möglichst in elektronischer Form zur Einsicht zur Verfügung zu stellen. Nur wenn dies (in Ausnahmefällen) nicht möglich ist, ist den Bediensteten das Personalverzeichnis auf Verlangen auf eine sonst geeignete Weise zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Die Wendungen „über alle ihr angehörenden Beamtinnen und Beamten/Vertragsbediensteten“ und „den der Dienstbehörde/Personalstelle angehörenden Beamtinnen und Beamten/Vertragsbediensteten“ sind unverändert im Sinne einer personellen Zuständigkeit zu verstehen.

Im Hinblick auf den Aktualitätsgrad ist davon auszugehen, dass das Verzeichnis zumindest einmal im Jahr auf den neuesten Stand zu bringen ist, da auch der Personalvertretung das Personalverzeichnis in jedem Kalenderjahr einmal, soweit technisch möglich in Form eines elektronischen Datensatzes, mitzuteilen ist (§ 9 Abs. 3 lit. i PVG).

§ 24 Abs. 6 VBG: „Dienstunfall“ statt „Unfall im Dienst“

Nunmehr gilt auch für die Entgeltfortzahlung von Vertragsbediensteten, dass Wegunfälle als Dienstunfälle gelten und damit Arbeitsunfällen im engeren Sinn (Unfällen im Dienst“) gleich gestellt werden. Ein Wegunfall ist ein Unfall auf einem mit der Beschäftigung zusammenhängenden Weg zur oder von der Arbeitsstätte. Vertragsbedienstete werden damit BeamtInnen und im privaten Sektor Beschäftigten gleich gestellt.

Wegunfälle liegen nur vor auf dem direkten Weg von der Wohnung oder ständigen Unterkunft zur Arbeit, zum Mittagessen oder auf dem Heimweg. Umfasst sind jedoch auch Umwege, die zum Beispiel nötig werden

- um Kinder während der Arbeitszeit unterzubringen,
- bei Fahrgemeinschaften,
- bei verkehrsbedingten Umleitungen und
- wenn der Arbeitsplatz über einen längeren Weg günstiger erreicht werden kann.

C. Weitere Anpassungen im Dienst- und Besoldungsrecht

Verordnungsermächtigung betr. unzulässige Nebenbeschäftigungen

Die Tätigkeit von Beamtinnen und Beamten bedarf des besonderen Vertrauens der Öffentlichkeit in die absolut korrekte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Dienstpflichten. Erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen stehen deshalb aufgrund der oftmals jederzeit möglichen potenziellen dienstlichen Kontakte zwischen der Beamtin oder dem Beamten und der Beschäftigten oder dem Beschäftigten im Lichte der Öffentlichkeit in einem besonderen Spannungsverhältnis zur objektiven und sachlichen Wahrnehmung der Dienstpflichten. Im Interesse der Rechtssicherheit ermöglicht § 56 Abs. 7 BDG es der zuständigen Bundesministerin oder dem zuständigen Bundesminister nunmehr, mittels Verordnung zu regeln, welche konkreten Nebenbeschäftigungen jedenfalls im Lichte der in § 56 Abs. 2 BDG angeführten Gründe unzulässig sind.

Zu beachten ist jedoch, dass nur solche Nebenbeschäftigung durch eine Verordnung für unzulässig erklärt werden dürfen, die die Bediensteten an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindern, die Vermutung der Befangenheit hervorrufen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährden. Eine Ausweitung der Unzulässigkeitsgründe über die in § 56 Abs. 2 BDG normierten ist durch diese Verordnungsermächtigung keinesfalls gedeckt. Die einzig der Steigerung der Rechtssicherheit dienende Verordnung soll es den Betroffenen erleichtern, die (Un-)Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung selbst beurteilen zu können.

Aus dem Wortlaut des § 56 Abs. 7 BDG („welche Nebenbeschäftigungen jedenfalls ... unzulässig sind.“) ergibt sich, dass die Liste der in einer Verordnung angeführten Nebenbeschäftigungen keinesfalls taxativen Charakter hat. Die Verordnung kann keinesfalls sämtliche denkmöglichen unzulässigen Nebenbeschäftigungen erfassen, sondern wird sich von vornherein nur auf die typischerweise unzulässigen Nebenbeschäftigungen beschränken. Nicht in der Verordnung angeführte Nebenbeschäftigungen unterliegen damit weiterhin der Beurteilungspflicht der betroffenen Bediensteten bzw. der Dienstbehörde/Personalstelle. Wir empfehlen, die Bediensteten anlässlich der Erlassung einer derartigen Verordnung auf diesen Umstand hinzuweisen.

Ebenfalls aus dem Wortlaut („jedemfalls ... unzulässig“) ergibt sich, dass in der Verordnung angeführte Nebenbeschäftigungen nicht im Einzelfall mangels Zutreffen der Tatbestände des § 56 Abs. 2 BDG als zulässig erklärt werden können. Nebenbeschäftigungen, bei denen dies denkbar ist, sollten vielmehr nicht in die Verordnung aufgenommen werden.

Auch LandeslehrerInnen mit Sondervertrag unterliegen der Altersgrenze für die Einbeziehung in die Pensionskasse

Durch die Novellierung des § 78a VBG wird klargestellt, dass auch sondervertraglich beschäftigte LandeslehrerInnen der Altersgrenze für die Einbeziehung in die Pensionskasse unterliegen (Geburtsdatum ab 1.1.1955).

Verlängerung der Möglichkeit des Opting-out für Führungskräfte

Durch Novellierung des § 175 Abs. 52 GehG und des § 100 Abs. 42 VBG wurde die Opting-Out-Regelung bis inklusive 2011 für Bedienstete folgender Funktions- und Bewertungsgruppen verlängert: A1/5, A1/6, A2/8, E1/8 bis E1/11, M BO 1/5, M BO 1/6, M BO 2/8, M BO 2/9, M ZO 1/5, M ZO 1/6, M ZO 2/8, M ZO 2/9, v1/4 und v2/6.

Erklärungen der Bediensteten gemäß § 30 Abs. 4a, § 74 Abs. 4a oder § 91 Abs. 4a GehG oder gemäß § 73 Abs. 3a VBG können für das Jahr 2010 bis zum 31. März 2010 und für das Jahr 2011 bis zum 31. Dezember 2010 wirksam abgegeben werden. Innerhalb der Frist für die Abgabe können Erklärungen auch noch zurückgezogen werden.

Bei der Opting-Out-Regelung ist zusätzlich zu beachten:

Voraussetzung für ein Opting-Out ist der Bezug einer Funktionszulage. Der Bezug einer Funktionsabgeltung oder einer Ergänzungszulage reicht **nicht** aus. Wird jemand erst mit Wirksamkeit 1. Jänner 2011 in eine entsprechende Funktion ernannt bzw. damit betraut, kann für dieses Jahr kein Opting-Out stattfinden.

Neu im Vergleich zur bisherigen Opting-Out Regelung ist, dass eine allfällige Pauschalierung von Überstunden maximal im Ausmaß von 40 Stunden pro Monat zulässig ist. Alle darüber hinaus gehenden Dienstleistungen sind als Gleitzeit zu werten; kraft gesetzlicher Anordnung gilt dies auch für außerhalb des jeweiligen Gleitzeitrahmens erbrachte Dienstleistungen.

Anrechnung der Studienzeiten an Fachhochschulen für sämtliche „akademischen“ Verwendungen

Bisher waren durch § 12 Abs. 2 Z 9 GehG die Studienzeiten an Fachhochschulen (FH) nur für die Verwendungsgruppe A1 relevant. Durch die Integration in § 12 Abs. 2 Z 8 GehG sind Studienzeiten an einer FH nunmehr auch für andere Verwendungsgruppen anzurechnen, wenn der Abschluss des jeweiligen Studiums Ernennungserfordernis war.

Die parallelen Bestimmungen für Vertragsbedienstete wurden ebenfalls angepasst.

D. Pensionsrechtliche Änderungen

Erlöschen der Anwartschaft und des Anspruchs auf Ruhegenuss (§ 2 Abs. 2 lit. a und § 11 lit. a PG 1965):

Die Anwartschaft auf Pensionsversorgung sowie der Anspruch auf Ruhegenuss **erlöschen mit dem Verlust der österreichischen oder einer gleich gestellten Staatsbürgerschaft**, sofern danach weder eine österreichische noch eine gleich gestellte Staatsbürgerschaft vorliegen. Bisher wurde in diesen Bestimmungen auf die Regelung betreffend die Auflösung des Dienstverhältnisses im BDG verwiesen, die ihrerseits auf die allgemeinen Ernennungserfordernisse im BDG verwiesen hat. Diese Regelungstechnik hat zu unterschiedlichen Interpretationen bei der Anwendung geführt. Um die erforderliche Klarheit unmissverständlich herzustellen, wird nunmehr der in den Ernennungserfordernissen enthaltene Wortlaut direkt und ohne Verweisung aufgenommen.

Bundes-Pensionskonto: Vorrang für Kindererziehungs-, Präsenz- und Zivildienstzeiten von Beamtinnen und Beamten ab 2005 (§ 100 Abs. 3 und 4 PG 1965):

Seit 1. Jänner 2005 sind Personen für die Zeit der Kindererziehung sowie für die Zeit des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes in der Pensionsversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 ASVG teilpflichtversichert. Diese Teilpflichtversicherung umfasst auch Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Bundes-, Landes- und Gemeindebeamtinnen und -beamte). Diese Konstruktion führt letztlich dazu, dass die genannten Versicherungszeiten sowohl im Pensionsrecht für Beamtinnen und Beamte (im Bundes-Pensionskonto) als auch in jenem der gesetzlichen Pensionsversicherung (im SV-Pensionskonto) aufschienen und damit doppelt wirksam werden konnten.

Um dieses unsachliche Ergebnis zu vermeiden, werden die Beitragsgrundlagen von Beamtinnen und Beamten für Zeiten der Kindererziehung bzw. für Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes rückwirkend ab 1. Jänner 2005 nur noch im Pensionskonto des Bundes gutgeschrieben.

Ab 1. Jänner 2005 erwerben die „parallelgerechneten“ Beamtinnen und Beamten nach Abschnitt XIII PG 1965, wenn sie neben dem Beamtendienstverhältnis eine Erwerbstätigkeit ausüben, aufgrund der sie pflichtversichert sind, in der gesetzlichen Pensionsversicherung weder Ersatzzeiten noch Teilversicherungszeiten aufgrund von Kindererziehung oder Präsenz-/Ausbildungs-/Zivildienst. Diese Zeiten spielen daher bei der späteren Bemessung der Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung keine Rolle. Kindererziehungszeiten und Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten vor 2005 bleiben jedoch als Ersatzzeiten pensionswirksam.

Auf das zu disziplinarrechtlichen Themen der 2. Dienstrechtsnovelle 2009 ergangene Rundschreiben der Disziplinaroberkommission beim Bundeskanzleramt vom 12. Jänner 2010, GZ 928.402/0001-III/8/10, wird hingewiesen.

16. Februar 2010
Für die Bundesministerin:
ALBERER

Elektronisch gefertigt