

ZENTRALAUSSCHUSS BMUKK/BMWF-Zentralstelle

1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock, Tel. 01/53120-3250, Fax 01/53120-3259
e-mail: za.verwaltung@bmukk.gv.at

Rundschreiben April 2008

ergeht an alle Mitglieder der Fachausschüsse,
Dienststellenausschüsse sowie Vertrauenspersonen

Info für das Verwaltungspersonal

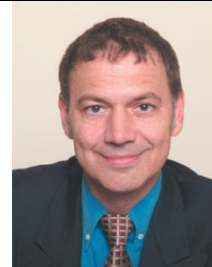
ZA - INFO
ZA - INFO
ZA - INFO
ZA - INFO
ZA - INFO
ZA - INFO
ZA - INFO

Vorsitzender des Zentralausschusses

für die beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (ausgenommen Sektion VI)
sowie beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung - Zentralstelle
und den nachgeordneten Dienststellen verwendeten Bundesbediensteten im Bereich Unterricht und Kultur

Johann PAUXBERGER

A-1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock • Tel. 01/53 120-3250 • Fax 01/53 120-81-3250 • johann.pauxberger@bmukk.gv.at



Wien, im April 2008

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In diesem Rundschreiben finden Sie Informationen über

- die Überstunden für Teilbeschäftigte,
- die Einmalzahlung im Mai 2008,
- den Entwurf der Expertenkommission zur Änderung der Bundesverfassung

und Informationsbroschüren der BVA - „Ich sitz' g'scheit! Du auch?“ und „InForm“.

Damit alle Kolleginnen und Kollegen über die aktuellen Geschehnisse informiert werden, bitte ich eindringlich, dieses Rundschreiben auszuhängen, gegebenenfalls zu vervielfältigen und zu verteilen.

Mit freundlichen Grüßen



Überstunden für Teilbeschäftigte

Krankstände und oft unerwartete Mehrarbeiten führen dazu, dass teilbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen auf Anordnung des Vorgesetzten über ihr Beschäftigungsausmaß hinaus zu Dienstleistungen herangezogen werden. Rechtlich ist dies dann möglich, wenn kein geeigneter vollbeschäftigter Bediensteter zur Verfügung steht und die Arbeiten unbedingt notwendig und unaufschiebbar sind. In der Praxis setzt die Anordnung einer „Überstunde“ für Teilbeschäftigte die Zustimmung des betroffenen Bediensteten voraus.

Immer wieder sind wir damit konfrontiert, dass Teilbeschäftigte „plötzlich“ über ein „Zeitguthaben“ von 80 Stunden und mehr verfügen, deren Abgeltung völlig unklar ist.

Ich empfehle daher dringend sofort bei Anordnung von Mehrleistungen auch festzulegen, wann und in welcher Form die Abgeltung (finanziell bzw. durch Zeitausgleich) erfolgen soll.

Angeordnete Mehrstunden werden nach Ablauf des im § 16 Abs. 6 GehG angeführten Abrechnungszeitraums des Kalendervierteljahres zur Überstunde und werden somit mit einem Überstundenzuschlag (durch Freizeit oder finanziell oder beides) abgegolten.

Wie bereits im Rundschreiben vom Dezember 2007 erwähnt, ist seit 1.1.2008 auch für Mehrdienstleistungen von Teilbeschäftigten ein Überstundenzuschlag von 25 % vorgesehen.

In den Durchführungsbestimmungen zur 2. Dienstrechtsnovelle 2007 (siehe Beilage) ist klar festgehalten, dass der Zuschlag nicht nur für zusätzliche Dienstleistungen im Falle einer Herabsetzung der Wochenzeit, sondern in allen Fällen einer Teilbeschäftigung gebührt.

Einmalzahlung im Mai 2008

Wie bei den letzten Gehaltsverhandlungen vereinbart erhalten alle Bediensteten im **Mai 2008** eine Einmalzahlung in der Höhe von **€ 175,--** brutto wenn sie am 1. Mai 2008 Anspruch auf Gehalt, Monatsentgelt, Ausbildungsbeitrag, Kranken- oder Wochengeld haben.

Bei Karenzurlaub, Außerdienststellung oder Freistellung unter Entfall der Bezüge gebührt keine Einmalzahlung.

Teilbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung aliquot (z.B. 50 % Beschäftigungsausmaß - €87,50).

Entwurf der Expertenkommission zur Änderung der Bundesverfassung

Der Zentralausschuss wurde eingeladen zum Vorschlag der Expertenkommission zur Änderung der Bundesverfassung Stellung zu beziehen. Wir haben eine Stellungnahme abgegeben, die folgende Kernaussagen beinhaltet:

1. **Denkmalschutz und Denkmalpflege** sind höchstes nationales Interesse. Gesetzgebung und Vollziehung muss **Bundessache** sein. Diese Bestimmung muss verfassungsrechtlich verankert bleiben.
2. Wir treten für eine „**Bildungsdirektion**“ in jedem Bundesland als „Sonderbehörde“ ein. Diese Bildungsdirektion als **Bundesbehörde** könnte, wie dies bisher bei den Landes- schulräten/dem Stadtschulrat für Wien der Fall ist, auch unter der Leitung des Landes- hauptmannes/der Landeshauptfrau stehen.

Die Standpunkte des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, der einzelnen Bundesländer und der verschiedenen Interessensvertretungen decken sich kaum. Zurzeit weiß niemand, wie weit eine Umsetzung der Inhalte des Vorschlags der Experten- kommission Realität wird.

Wir werden die weitere Entwicklung achtsam verfolgen.

Im Anhang dieses Rundschreibens findet sich wieder die Auflistung der erschienenen Erlässe und Rundschreiben, welche beim Zentralausschuss wie üblich angefordert werden können.

Mit freundlichen Grüßen



(Johann Pauxberger)
Vorsitzender

**Auflistung der Rundschreiben des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur
von Jänner 2008 bis März 2008**

1.	1/2008	466/13-III/9/07	Geldaushilfe anlässlich der Geburt eines Kindes	An alle Dienststellen	31.01.2008 MR Rötzer
2.	2/2008	14.300/1-Präs.2/08	Bundesfinanzgesetz 2008; Durchführung	An alle Dienststellen	31.01.2008 BM Dr. Schmied
3.	3/2008	466/1-III/9/08	Pendlerpauschale bzw. Fahrtkostenzuschuss	An alle Dienststellen	11.02.2008 MR Rötzer
4.	6/2008	466/6-III/9/08	Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide	An alle Dienststellen	29.02.2008 MR Rötzer

An
Alle Dienstbehörden und Personalstellen

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Durchführungsrundschreiben zur 2. Dienstrechtsnovelle 2007

Die 2. Dienstrechtsnovelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, enthält ein Bündel von dienst- und besoldungsrechtlichen Neuerungen. Im Interesse einer einheitlichen und richtigen Vollziehung bietet die Sektion III des Bundeskanzleramtes im Folgenden nähere Ausführungen zu den wesentlichen Änderungen an.

Details sind auf der Intranet Seite der Sektion III des BKA zu finden (<http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at/recht/novellen/2drn07.htm>).

Neuerungen im Dienstzeitrecht:

1. Zeiten eines Journaldienstes und einer Dienststellenbereitschaft (§ 47a Z 1 BDG):

Infolge der neueren Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (z.B. RS Jaeger, C-151/02) zur Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeit-Richtlinie“) ergab sich die Notwendigkeit einer Änderung des § 47a BDG 1979. Zeiten einer Dienststellenbereitschaft bzw. eines Journaldienstes sind nunmehr im Geltungsbereich des Dienstzeitregimes des BDG jedenfalls auf die Höchstgrenzen der täglichen Dienstzeit von 13 Stunden (§ 48a Abs. 1 BDG 1979) anzurechnen. Wird diese Grenze von 13 Stunden (unter den in § 48a Abs. 2 BDG 1979 normierten Zulässigkeitsvoraussetzungen) durch einen Journaldienst bzw. eine Dienststellenbereitschaft überschritten, ist dem Beamten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern. Weiters ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die durchschnittliche Wochendienstzeit im 17wöchigen Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreitet (vgl. § 48a Abs. 3 BDG 1979).

Besoldungsrechtlich tritt hinsichtlich Zeiten von Journaldiensten und Dienststellenbereitschaften keine Änderung ein. Die §§ 17a und 17b GehG (Journaldienstzulage, Bereitschaftsentschädigung) bleiben von den erwähnten dienstzeitrechtlichen Bestimmungen unberührt, insbesondere da auch die Judikatur des EuGH eine unterschiedliche Behandlung solcher Dienstzeiten in besoldungsrechtlicher Hinsicht zulässt (z.B. RS Dellas, C-14/04).

Das Ausgeführte gilt für Vertragsbedienstete gem. §§ 20 und 22 VBG entsprechend.

2. Fiktiver Normaldienstplan:

Gemäß § 48 Abs. 1 BDG und § 20 VBG haben Bundesbedienstete die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn sie nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder **gerechtfertigt vom Dienst abwesend** sind. Im Gegensatz zu den Fällen der Dienstbefreiung, Dienstenthebung und längerfristigen gerechtfertigten Abwesenheit (Krankheit, Unfall) enthält das Dienstrecht allerdings keine Aussage darüber, ob und inwieweit die Zeit einer kurzfristigen (nur einen Teil des Arbeitstages umfassenden) gerechtfertigten Abwesenheit als Dienstzeit abzugelten ist. Diese Regelungslücke führt dazu, dass zwei zentrale Fragen im Bundesdienst bisher vollkommen uneinheitlich und zum Teil nur wenig nachvollziehbar beantwortet wurden:

1. Kann eine gerechtfertigte Abwesenheit zu Mehrdienstleistungen führen?
2. Wie ist eine gerechtfertigte Abwesenheit im Rahmen eines Gleitzeitdienstplans zu beurteilen?

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle 2007 die zweite Frage beantwortet und hat dabei die Beantwortung der ersten Frage vorausgesetzt. Um diese Antwort erschließen zu können, ist hier allerdings auch auf den ersten Fragenkomplex einzugehen. Auf die Frage, wann eine Abwesenheit als gerechtfertigt anzusehen ist, wird dabei nicht gesondert eingegangen; dazu wird auf die reiche Judikatur verwiesen. Als Beispiel für eine gerechtfertigte Abwesenheit wird im Folgenden ein „unaufschiebbarer Arztbesuch“ herangezogen.

Zu Frage 1.: Kann eine gerechtfertigte Abwesenheit zu Mehrdienstleistungen führen?

Bei Dienstplänen mit fixer Dienstzeiteinteilung (zB Normal-, Schicht-, Wechseldienstplan) bereitet die Frage, ob und inwieweit die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit als Dienstzeit zu qualifizieren und damit auch abzugelten ist, keine besonderen Probleme: Soweit sie innerhalb des im Dienstplan vorgesehenen Zeitrahmens liegt, gilt sie als Dienstzeit, soweit sie außerhalb dieses liegt, gilt sie nicht als Dienstzeit.

Bsp. 1: Normaldienstplan von 8.00 bis 16.00h, unaufschiebbarer Arztbesuch

- a) von 7.00 bis 9.00h,
- b) von 10.00 bis 12.00h,
- c) von 15.00 bis 17.00h.

Im Fall a) zählt die Zeit von 8.00 bis 9.00h zur Dienstzeit, im Fall b) die Zeit von 10.00 bis 12.00h, im Fall c) die Zeit von 15.00 bis 16.00h.

Diese Systematik beantwortet auch die immer wieder auftauchende Frage, ob und inwieweit an einem Tag, an dem ein(e) Bedienstete(r) gerechtfertigt abwesend war, Mehrdienstleistungen anfallen können:

Die Anerkennung einer Zeit als Mehrdienstleistung setzt immer eine angeordnete **Dienstverrichtung** „über die im Dienstplan vorgesehenen Dienststunden hinaus“ voraus. Die Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit selbst kann daher niemals als Mehrdienstleistung qualifiziert werden. Liegt sie aber im Rahmen der im Dienstplan vorgesehenen Dienstzeit, kann sie zur Qualifikation einer auf sie folgenden Dienstverrichtung als Mehrdienstleistung führen.

Bsp. 2: Normaldienstplan von 8.00 bis 16.00h, Anordnung von Mehrdienstleistungen von 16.00 bis 18.00h, unaufschiebbarer Arztbesuch

- a) von 7.00 bis 9.00h,
- b) von 10.00 bis 12.00h,

c) von 15.00 bis 17.00h.

In den Fällen a) und b) gilt die Zeit von 8.00 bis 9.00h bzw. von 10.00 bis 12.00h als Dienstzeit und ist daher die Zeit der Dienstverrichtung von 16.00 bis 18.00h als Mehrdienstleistung zu qualifizieren. Im Fall c) gilt die Dienstverrichtung von 17.00 bis 18.00h als Mehrdienstleistung; die Zeit von 16.00 bis 17.00h gilt nicht als Dienstzeit, da sie außerhalb des Normaldienstplans liegt und keine Dienstverrichtung vorliegt.

Zu Frage 2. Wie ist eine gerechtfertigte Abwesenheit im Rahmen eines Gleitzeitdienstplans zu beurteilen?

Die Einführung der gleitenden Dienstzeit ist seit 2002 verpflichtend vorgesehen, soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegen stehen. Sie hat sich nunmehr in allen Bereichen des Bundesdienstes, in denen ihre Einführung möglich ist, durchgesetzt, und liefert einen wichtigen Beitrag zur work-life-balance der Bundesbediensteten.

Was sich aber nicht durchgesetzt hat, ist eine auch nur entfernt vergleichbare Behandlung von Zeiten gerechtfertigter Abwesenheit bei Vorliegen eines Gleitzeitdienstplans. Dies ist umso bemerkenswerter, als bereits das RS des BKA ZI. 921.020/3-II/1/81 betr. DB des BKA zum BDG die Einführung eines fiktiven Normaldienstplans zur Festlegung der Sollzeit bei Einführung der Gleitzeit forderte und klare Regelungen für die Handhabung gerechtfertigter Abwesenheiten enthielt. Die Palette reicht nichtsdestoweniger von der extrem restriktiven Variante „Jede Abwesenheit gilt als Gleitzeitkonsum“ über die angesichts verschiedenartigster Festlegungen der Blockzeit unbefriedigende Variante „Abwesenheit gilt nur dann als Dienstzeit, wenn sie innerhalb der Blockzeit liegt“ bis zur extrem dienstnehmerfreundlichen Variante „Jede Abwesenheit innerhalb des Gleitzeitrahmens gilt als Dienstzeit“. Angesichts dieses uneinheitlichen Vollzugs war der Dienstrechtsgesetzgeber berufen, eine faire und transparente bundeseinheitliche Regelung zu treffen. Diese Regelung erfolgte im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle 2007 im § 48 Abs. 3 BDG dergestalt, dass die Fragen, ob eine gerechtfertigte Abwesenheit als Dienstzeit zählt und ob die Qualifikation einer gerechtfertigten Abwesenheit auch zu Mehrdienstleistungen führen kann, **anhand eines fiktiven Normaldienstplans zu beantworten sind**.

Dieser entspricht demjenigen Dienstplan, der ohne gleitende Dienstzeit gelten würde, setzt also Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit fiktiv fest. Damit gelten die obigen Ausführungen zur Qualifikation einer gerechtfertigten Abwesenheit als Dienstzeit und zur Frage, inwieweit eine auf Anordnung über die Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus gehende Dienstverrichtung als Mehrdienstleistung zu qualifizieren ist, auch bei Gleitzeitdienstplänen. In den obigen Beispielen ist der Normaldienstplan zwanglos durch den „fiktiven Normaldienstplan“ zu ersetzen. Der Beginn des Gleitzeitrahmens bzw. der Blockzeit ist dabei ohne Belang.

Bei der Festlegung des fiktiven Normaldienstplans ist Folgendes zu beachten:

1. Die Festlegung des fiktiven Normaldienstplans hat für jede Dienststelle, für die ein Gleitzeitdienstplan gilt, **umgehend** zu erfolgen. Das Einvernehmen mit der Personalvertretung ist herzustellen.
2. Der fiktive Normaldienstplan sollte für alle Bediensteten einer Dienststelle, die gleichartige Tätigkeiten ausüben, einheitlich festgelegt werden.

3. Einführung eines Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitbeschäftigte

Entsprechend der Neuregelung in der Privatwirtschaft durch BGBl. I Nr. 61/2007 wird für teilzeitbeschäftigte Bedienstete des öffentlichen Dienstes ab 1. Jänner 2008 eine Verbesserung der Abgeltung von über das reduzierte Beschäftigungsausmaß hinaus erbrachten Mehrdienstleistungen vorgesehen.

3.1. Beamtinnen und Beamte

Die Neuerungen betreffen zusätzliche Dienstleistungen nach § 23 Abs. 10 MSchG, § 10 Abs. 12 VKG und § 50c Abs. 3 BDG 1979, soweit diese die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 (40 Stunden oder verlängerter Dienstplan) **nicht** überschreiten. Hinsichtlich jener Mehrdienstleistungen, mit denen die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 überschritten wird, tritt keine Änderung ein.

Waren Mehrdienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten bis einschließlich der 40. Wochenstunde (bzw. Wochendienstzeit entsprechend verlängertem Dienstplan) bisher entweder innerhalb von sechs Monaten im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften – ohne Zuschlag – abzugelten, werden sie nunmehr zu **Überstunden**, wenn sie

1. an Werktagen erbracht und nicht im betreffenden Kalendervierteljahr im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden oder
 2. an Sonn- und Feiertagen erbracht werden.
- § 49 Abs. 2 und 3 BDG 1979 ist anzuwenden.

2.1.1. Abgeltung der neuen Werktagsüberstunden

Gemäß dem neu geregelten § 49 Abs. 5 BDG 1979 sind Werktagsüberstunden bis einschließlich der 40. Wochenstunde (bzw. Wochendienstzeit entsprechend verlängertem Dienstplan) je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Die besoldungsrechtliche Abgeltung erfolgt in Form der Überstundenvergütung nach § 16 GehG. Gemäß dem neuen § 16 Abs. 4 Z 2 GehG beträgt der Überstundenzuschlag für solche Mehrdienstleistungen einheitlich **25%** – eine Unterscheidung danach, ob sie während oder außerhalb der Nachtzeit erbracht werden, findet nicht statt.

Bei gleitender Dienstzeit ist zu beachten, dass dieser neue Überstundenzuschlag nur dann gebührt, wenn die Wochendienstzeit im Quartalsdurchschnitt überschritten wird (§ 16 Abs. 9 GehG).

2.1.2. Abgeltung der neuen Sonn- und Feiertagsüberstunden

Gemäß § 49 Abs. 3 BDG 1979 sind Sonn- und Feiertagsüberstunden nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Es gebührt dafür eine Sonn- und Feiertagsvergütung nach § 17 GehG. Gemäß dem neu eingefügten § 17 Abs. 2a GehG beträgt der Zuschlag für zusätzliche Dienstleistungen nach § 23 Abs. 10 MSchG, § 10 Abs. 12 VKG und § 50c Abs. 3 BDG 1979, mit denen

die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 nicht überschritten wird, bis einschließlich der achten Stunde – wie an Werktagen – **25%** und erhöht sich ab der neunten Stunde auf **50%**.

2.2. Vertragsbedienstete

Gemäß § 20 VBG iVm § 49 BDG 1979 und § 22 Abs. 1 VBG iVm §§ 16 und 17 GehG sind die oben dargestellten Neuerungen auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden. Der neue Zuschlag gebührt dabei nicht nur für zusätzliche Dienstleistungen im Falle einer Herabsetzung der Wochendienstzeit, sondern in allen Fällen einer Teilbeschäftigung.

Mit dieser Änderung wird auch klargestellt, dass die Überstundenvergütung von teilbeschäftigten Bediensteten immer eine Nebengebühr darstellt (§ 15 Abs. 1 Z 1 GehG) und sich Mehrdienstleistungen nicht auf den aliquotierten Monatsbezug bzw. das aliquotierte Monatsentgelt auswirken.

4. Neugestaltung der Ruhensbestimmung für pauschalierte Nebengebühren und monatliche Vergütungen (§ 15 Abs. 5 letzter Satz 2. Halbsatz GehG)

Die bisherige Ruhensregelung für pauschalierte Nebengebühren, die je nach der zeitlichen Lagerung einer Abwesenheit vom Dienst (selbst bei gleich langer Dauer der Abwesenheit) zu unterschiedlichen Ergebnissen führte, wird durch eine Regelung ersetzt, die das Ruhen der pauschalierten Nebengebühr einheitlich an eine mehr als einen Monat dauernde Abwesenheit knüpft. Das Ruhen soll mit jenem Tag beginnen, der datumsmäßig dem ersten Tag der Abwesenheit im Vormonat entspricht, und mit dem letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst enden, also mit Ablauf jenes Tages, an dem vor dem Wiederantritt des Dienstes **tatsächlich Dienst zu versehen gewesen wäre**.

Abwesenheiten aus einem "anderen Grund" am Beispiel Fünftagewoche
(Dienstplan: MO-FR Dienst, SA/SO/FTG dienstfrei):

Erster Tag der Abwesenheit vom Dienst: Montag 14.01.2008
Letzter Tag der Abwesenheit vom Dienst: Freitag 29.02.2008
Dienstantritt am Montag 03.03.2008
Ruhe: Donnerstag 14.02.2008 bis Freitag 29.02.2008

Erster Tag der Abwesenheit vom Dienst: Dienstag 22.01.2008
Letzter Tag der Abwesenheit vom Dienst: Dienstag 04.03.2008
Dienstantritt am Mittwoch 05.03.2008
Ruhe: Freitag 22.02.2008 bis Dienstag 04.03.2008

Erster Tag der Abwesenheit vom Dienst: Freitag 01.02.2008
Letzter Tag der Abwesenheit vom Dienst: Freitag 29.02.2008
Dienstantritt am Montag 03.03.2008

Kein Ruhen

5. Pensionsrechtliche Gleichbehandlung von vor 2005 ernannten Landes- und GemeindebeamtInnen, die zum Bund wechseln, mit BundesbeamtInnen

§ 1 Abs. 16 Pensionsgesetz 1965 lautet:

„Beamte anderer Gebietskörperschaften, die vor dem 1. Jänner 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen worden sind und sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befunden haben, sind im Falle einer nach dem 31. Dezember 2004 wirksam werdenden Ernennung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund in pensionsrechtlicher Hinsicht Bundesbeamten gleichgestellt, die sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befunden haben.“

Wechseln Personen, die bereits am 31. Dezember 2004 Landes- oder GemeindebeamtInnen waren, in ein Dienstverhältnis zum Bund, so sind sie pensionsrechtlich den BundesbeamtInnen gleichgestellt. Das bedeutet:

Für vor 1955 Geborene gilt das Pensionsgesetz 1965 (PG 1965). Ruhegenussvordienstzeiten sind zu ermitteln und anzurechnen.

Für nach 1954 Geborene und vor 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis **ernannte** Beamtinnen und Beamten gilt die die Parallelrechnung nach Abschnitt XIII des PG 1965. Ruhegenussvordienstzeit sind anzurechnen und ein Pensionskonto ist zu errichten.

Für ab 1. Jänner 2005 ernannte Beamtinnen und Beamte gilt nicht mehr das PG 1965 (siehe § 1 Abs. 14), sondern es gelten die Beitrags- und Bemessungsregelungen des ASVG bzw. des APG. Ein Pensionskonto ist einzurichten, eine Anrechnung von Ruhegenussvordienstzeiten findet hingegen nicht mehr statt.

Das Dienstverhältnis der neuen Beamtinnen und Beamten ist – so wie bisher - pensionsversicherungsfrei. Es fließen weiterhin Überweisungsbeträge zwischen dem Bund und dem Pensionsversicherungsträger bzw. anderen Gebietskörperschaften. Ebenso ist ein Antrag der Dienstbehörde an die PVA auf Leistung des Überweisungsbetrages nach § 308 Abs. 1a ASVG weiterhin erforderlich. Der Pensionsversicherungsträger hat dann für sämtliche Versicherungsmonate (Beitrags- und Ersatzzeiten) den Überweisungsbetrag zu leisten.

§ 308 Abs. 1a ASVG lautet: *„Wird eine versicherte Person nach dem 31.12.2004 in ein pensionsversicherungsfreies Dienstverhältnis aufgenommen und hat der Dienstgeber nach den dienstrechtlichen Vorschriften dieses BG oder das APG anzuwenden, so hat der Versicherungsträger abweichend von Abs. 1 für alle bis zur Aufnahme in das pensionsversicherungsfreie Dienstverhältnis erworbenen Versicherungsmonate (Beitrags- und Ersatzmonate) einen Überweisungsbetrag zu leisten.“*

Die „neuen“ Beamtinnen und Beamten zahlen Pensionsversicherungsbeiträge wie die Vertragsbediensteten (10,25% des Entgelts im Sinne des § 49 ASVG bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Ein Dienstgeberbeitrag ist allerdings nicht vorgesehen.

Im Falle eines für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaubs zählt die ruhegenussfähige Bundesdienstzeit nicht mehr zu den zeitabhängigen Rechten, da die neuen Beamtinnen und Beamten - mangels Anwendbarkeit des PG 1965 auf sie - keine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mehr haben. Für sie besteht aber die Möglichkeit der „freiwilligen Weiterversicherung in der Pensionsversicherung“ (§ 17 ASVG für "normale" Karenzurlaube nach § 75 BDG 1979 und 18a ASVG für Karenzurlaube nach § 75c BDG 1979). BeamtInnen, die eine Wirksamkeit der Zeit eines Karenzurlaubes für ihre Pension erreichen wollen, müssen daher bei ihrer Dienstbehörde die Weiterversicherung in der Pensionsversicherung nach diesen Bestimmungen beantragen. Diese Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung besteht vollkommen unabhängig von der Anrechenbarkeit oder Nichtanrechenbarkeit des Karenzurlaubes für die sonstigen zeitabhängigen Rechte (wie Vorrückung und Ausmaß des Erholungsurlaubes). Die Weiterversicherung ist damit auch bei einem nicht nach § 75a

BDG 1979 für zeitabhängige Rechte anrechenbaren Karenzurlaub zulässig (siehe Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 19.2.2007, GZ. 920.800/0010-III/1/2007).

6. Einmalzahlung im Mai 2008

Anspruchsberechtigte:

Aktiven Bediensteten (BeamtenInnen und Vertragsbediensteten) und VerwaltungspraktikantInnen gebührt im Mai 2008 eine Einmalzahlung wenn sie am **1. Mai 2008 Anspruch auf Gehalt, Monatsentgelt, Ausbildungsbeitrag**, Kranken- oder Wochengeld haben.

Bei Karenzurlaub, Außerdienststellung oder Freistellung unter Entfall der Bezüge **gebührt keine Einmalzahlung.**

Höhe:

Bei Vollbeschäftigung beträgt die Einmalzahlung 175 €.

Einmalzahlungen sind nach dem **Beschäftigungsausmaß am 1. Mai 2008** zu aliquotieren. (*Somit erhalten z. B. halbbeschäftigte MitarbeiterInnen 87,5 € brutto.*)

- Für Bedienstete im **Sabbatical** wird das Beschäftigungsausmaß über die gesamte Rahmenzeit bestimmt.
- Für Bedienstete im **Beschäftigungsverbot** ist das Beschäftigungsausmaß, das vor Beginn des Beschäftigungsverbotes gegolten hat, heranzuziehen.

Andere Bezugskürzungen haben keine Auswirkung auf die Höhe der Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung fällt nicht in die Bemessungsbasis gemäß § 13c Abs. 4 GehG.

Automationsunterstützte Anweisung (Information des BMF V/6):

Für die automationsunterstützte Auszahlung der Einmalzahlung wird im pm-sap Infotyp 0015 die Auszahlungslohnart 5530 neu eingerichtet. Durch eine Auswertung vor der 3. Abrechnung für Mai 2008 wird sichergestellt, dass die Lohnart nicht mehrfach vorkommt und mit höchstens € 175,00 befüllt ist.

Rückwirkend erfasste Änderungen, die auch auf die Berechnungsmodalitäten der Einmalzahlung Auswirkungen haben sollen, sind von der Dienstbehörde/Personalstelle mit der Lohnart 5530 zu pflegen.

7. Verlängerung der Opting-Out-Regelung

Durch Novellierung des § 175 Abs. 52 GehG und des § 100 Abs. 42 VBG wurde die Opting-Out-Regelung bis inklusive 2009 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 gem. § 30 Abs. 4a, § 74 Abs. 4a, § 91 Abs. 4a GehG oder § 73 Abs. 3a VBG können für **das Jahr 2008 bis zum 31. März 2008** für das Jahr 2009 bis zum 31. Dezember 2008 **wirksam abgegeben** 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 Ergänzungszulage reicht **nicht** aus.

Wird jemand mit erst Wirksamkeit 1. Jänner 2009 ernannt bzw. betraut, kann kein Opting-Out stattfinden.

8. Jubiläumszuwendung (§ 15 Abs.1 und § 20c Abs.5 GehG)

Da die Jubiläumszuwendung ab 2008 keine Nebengebühr mehr ist, kann sie nun auch ausbezahlt werden, wenn kein Anspruch auf Monatsbezug besteht (etwa während eines Karenzurlaubes). Auszahlungsmonat bleibt der auf den Zeitpunkt der Gewährung folgende Jänner oder Juli. Eine Auszahlung zu einem anderen Zeitpunkt ist nur im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zulässig.

9. Gleichstellung von FH-AbsolventInnen mit Uni-AbsolventInnen (§ 112k GehG § 80a VBG)

Mit BGBl. I Nr. 53/2007 wurde das Fachhochschulstudium grundsätzlich dem Universitätsstudium für die Erfüllung des Ernennungserfordernisses der Hochschulbildung gleichgestellt.

Durch § 112k GehG § 80a VBG wird sichergestellt, dass FachhochschulabsolventInnen, die sich schon im Dienststand befinden, neu aufgenommenen AbsolventInnen von Fachhochschulen gleichgestellt werden.

Die Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung erfolgt auf Antrag. **Anträge auf rückwirkende Verbesserung mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2007 können bis 30. Juni 2008** gestellt werden, danach wird die Verbesserung mit dem Monatsersten wirksam, der dem Tag der Antragstellung folgt.

10. Rückzahlung von Abfertigungen (§ 90 Abs. 4 GehG; § 84 Abs. 7, § 84a, § 92c Abs. 5 VBG)

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 53/2007 wurde klargestellt, dass Abfertigungen bei Neubegründung eines Dienstverhältnisses nur bei Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zurückzuzahlen sind. Die seit 2003 von der Sektion III des BKA vertretene Auslegung, dass die Rückzahlung der Abfertigung den Verbleib im System der „Abfertigung alt“ nach sich zieht, wird durch den Wegfall der Rückerstattungspflicht bei Aufnahme in ein vertragliches Dienstverhältnis ab 1. Juli 2007 überflüssig.

Dieses Rundschreiben kann auch unter http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/persadmin/rs/920_900_0002_2008.pdf abgerufen werden.

10. März 2008
Für die Bundesministerin:
ALBERER

Elektronisch gefertigt