

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2009

Ausgegeben am 30. Dezember 2009

Teil I

153. Bundesgesetz: 2. Dienstrechts-Novelle 2009
(NR: GP XXIV RV 488 AB 533 S. 51. BR: 8221 AB 8224 S. 780.)

153. Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, die Reisegebührenvorschrift, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Pensionsgesetz 1965, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Asylgerichtshofgesetz, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz und das Militärberufsförderungsgesetz 2004 geändert werden (2. Dienstrechts-Novelle 2009)

Der Nationalrat hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

Art. Gegenstand

- 1 Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979
- 2 Änderung des Gehaltsgesetzes 1956
- 3 Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948
- 4 Änderung des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes
- 5 Änderung der Reisegebührenvorschrift
- 6 Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989
- 7 Änderung des Pensionsgesetzes 1965
- 8 Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes
- 9 Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes
- 10 Änderung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes
- 11 Änderung des Überbrückungshilfengesetzes
- 12 Änderung des Bundestheaterpensionsgesetzes
- 13 Änderung des Bundesbahn-Pensionsgesetzes
- 14 Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes
- 15 Änderung des Landesvertragslehrergesetzes 1966
- 16 Änderung des Asylgerichtshofgesetzes
- 17 Änderung des Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetzes
- 18 Änderung des land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes
- 19 Änderung des land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes
- 20 Änderung des Militärberufsförderungsgesetzes 2004

Artikel 1

Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2009, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b lautet:

„b) bei sonstigen Verwendungen die österreichische Staatsbürgerschaft, die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der

Fremdsprachen, Genderkompetenz, Frauenförderung, Ökonomie, E-Government sowie Ressourcenmanagement bereitzustellen.“

11. Nach § 39a wird folgender § 39b eingefügt:

„§ 39b. (1) Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport kann eine Beamtin oder einen Beamten im Rahmen ihrer oder seiner dienstlichen Verwendung

1. zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer oder seiner medizinischen, medizintechnischen oder pflegerischen Fähigkeiten und
2. in Durchführung eines entsprechenden Kooperationsvertrages

zu einem Kooperationspartner entsenden, sofern eine solche Entsendung in unmittelbarem und überwiegendem Zusammenhang mit der Erfüllung der Aufgaben des Bundesheeres steht.

(2) Auf die Entsendung sind die Bestimmungen über die Dienstzuteilung anzuwenden. Für die Dauer einer solchen Entsendung bleibt die Beamtin oder der Beamte Angehörige oder Angerhöriger ihrer oder seiner Stammdienststelle.

(3) Dienstzuteilungen nach § 39 Abs. 2 und Entsendungen nach Abs. 1 dürfen ohne schriftliche Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zusammen höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(4) Erhält die Beamtin oder der Beamte für die Tätigkeit selbst, zu der sie oder er entsandt worden ist, oder im Zusammenhang mit ihr Zuwendungen von dritter Seite, so ist diese Zuwendungen dem Bund abzuführen.“

12. § 41a Abs. 4 Z 1 lit. a lautet:

„a) für Berufungswerberinnen und Berufungswerber, die gemäß § 17 Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, den jeweiligen Unternehmungen zugewiesen sind (der diese Unternehmungen umfassende Bereich wird in diesem Bundesgesetz als „PTA-Bereich“ bezeichnet), und“

13. In § 41b Abs. 4 Z 1 wird nach dem Wort „Amt“ das Wort „dauernd“ eingefügt.

14. Dem § 41d Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Bundesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Berufungskommission zu unterrichten.“

15. In § 43 Abs. 1 erster Satz werden nach dem Wort „gewissenhaft“ ein Beistrich und das Wort „engagiert“ eingefügt.

16. Nach § 43 wird folgender § 43a samt Überschrift eingefügt:

„Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“

§ 43a. Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“

17. § 48a Abs. 2 Z 2 lit. d lautet:

„d) bei Tätigkeiten der Post und Telekommunikation im PTA-Bereich, sowie“

18. Dem § 56 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister kann mit Verordnung regeln, welche Nebenbeschäftigungen jedenfalls aus den Gründen des Abs. 2 unzulässig sind.“

19. § 65 Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. 240 Stunden bei einem Dienstalder von 25 Jahren.“

20. § 69 zweiter und dritter Satz lautet:

„Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 51 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Beamtin eine Karenz nach dem MSchG

10. In § 40 Abs. 3 zweiter Satz wird der Ausdruck „seine Mitgliedschaft“ durch den Ausdruck „ihre oder seine Mitgliedschaft“ ersetzt.

11. In § 40 Abs. 4 wird nach dem Wort „Amt“ das Wort „dauernd“ eingefügt und der Ausdruck „verletzt“ durch den Ausdruck „verletzt hat“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2009, wird wie folgt geändert:

1. In § 4a erhalten die bisherigen Abs. 2 und 3 die Bezeichnung „(3)“ und „(4)“. Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder

2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.“

2. § 10 Abs. 1 vorletzter Satz lautet:

„Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen.“

3. § 10 Abs. 2 lautet:

„(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen und ihrer Senate auf die Zusammensetzung nach Abs. 1 Bedacht genommen werden.“

4. Dem § 10 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Abweichend von Abs. 1 und 2 ist bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen für Richterplanstellen nach § 32 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. I Nr. 305/1961, § 32b RStDG anzuwenden. Dies gilt auch bei der Erstattung von Vorschlägen für Staatsanwaltschaftsplanstellen nach § 180 RStDG mit der Maßgabe, dass anstelle des Personalsenates die Personalkommission tritt.“

5. In § 11 Abs. 2, § 11b Abs. 1 und § 11c wird die Zahl „40“ jeweils durch die Zahl „45“ ersetzt.

6. In § 11a Abs. 2 erster Satz wird das Datum „1. Juli“ durch das Datum „31. Dezember“ ersetzt.

7. In § 18c entfällt am Ende des Abs. 1 der Punkt und es wird folgender Halbsatz angefügt:

„und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.“

8. § 20 lautet:

„§ 20. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 17 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 17 und 18 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8a und 16 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probendienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b, sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 18c Abs. 2 oder § 20b hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18c Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche

nach §§ 17a bis 17c und 18b gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 infolge sexueller Belästigung nach § 8 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 19 infolge sexueller Belästigung nach § 8 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 infolge Belästigung nach § 8 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüche von Beamtinnen und Beamten nach § 19 infolge Belästigung nach den §§ 8a und 16 sind binnen eines Jahres mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 infolge Belästigung nach den §§ 8a und 16 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(5) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(6) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4.

(7) Ansprüche nach den §§ 17 bis 19, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können bei den ordentlichen Gerichten oder bei Behörden nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k bis 7m und 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.“

9. In § 20a wird das Zitat „4a Abs. 2“ durch das Zitat „4a Abs. 3“ ersetzt.

10. In § 21 wird am Ende der Z 4 das Wort „und“ durch einen Beistrich und am Ende der Z 5 der Punkt durch das Wort „und“ ersetzt. Folgende Z 6 wird angefügt:

„6. Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005, BGBl. I Nr. 30/2006.“

11. § 23a Abs. 5 2. Satz lautet:

„Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8 binnen drei Jahren und nach den §§ 8a und 16 binnen eines Jahres zulässig.“

12. Dem § 24 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die Bundesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Kommission zu unterrichten.“

13. In § 24 wird nach dem Abs. 5 folgender Abs. 5a eingefügt:

„(5a) Die Bundesregierung hat ein Mitglied der Kommission abzurufen, wenn es

1. aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
2. die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.“

14. § 27 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ihres Vertretungsbereiches und – im Bereich der Pädagogischen Hochschulen - mit jeweils einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzuhalten.“

15. § 37 lautet:

„§ 37. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig. Die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 zu unterrichten.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle hat eine Gleichbehandlungsbeauftragte, eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) oder ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzurufen, wenn sie oder er oder das Mitglied

1. aufgrund ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
2. die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(3) Die Tätigkeit als Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) und als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(5) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung,
2. Menschenrechte,
3. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
4. Organisationsrecht und
5. Reden und Verhandeln.“

16. § 38 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.“

17. In § 41 Abs. 3 wird das Zitat „§ 37 Abs. 3 und 5“ durch das Zitat „§ 37 Abs. 4 und 6“ ersetzt.

18. Dem § 47 wird folgender Abs. 19 angefügt:

„(19) § 4a, § 10 Abs. 1 und 2, § 11 Abs. 2, § 11a Abs. 2 erster Satz, § 11b Abs. 1, § 11c, § 18c Abs. 1, § 20, § 21, § 23a Abs. 5 2. Satz, § 24 Abs. 5, § 27 Abs. 3, § 37, § 38 Abs. 1 und § 41 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2009 treten mit 1. Jänner 2010 in Kraft.“

Vorblatt

Problem:

1. Mit dem Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 2/2008 wurde der einfache Gesetzgeber durch Novellierung des Art. 20 Abs. 2 B-VG ermächtigt, bestimmte Kategorien weisungsfreier Organe zu schaffen und darin ergänzend bestimmt, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, zumindest jedoch das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und – soweit es sich nicht um Organe gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG handelt – das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzurufen.
2. Zwischen dem Beamtendienstrecht und dem Dienstrecht der Vertragsbediensteten bestehen in bestimmten Angelegenheiten sachlich nicht argumentierbare Unterschiede.

Ziel:

1. Mit der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle sollen die erforderlichen Bestimmungen über das Aufsichtsrecht (Informationsrecht) und das Abberufungsrecht der obersten Organe ergänzt werden.
2. Einheitliche und sachliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete in jenen Angelegenheiten, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt.

Inhalt:

1. Schaffung von Bestimmungen betreffend das Informationsrecht der obersten Organe sowie Ergänzung von Abberufungsgründen für weisungsfreie Organe im Dienstrecht: Bei allen weisungsfreien Organen, die nicht unter Art. 20 Abs. 2 Z 2, 3 oder 8 B-VG zu subsumieren sind, wird – neben den schon bisher bestehenden Gründen, aus denen die Funktion als weisungsfreies Organ ex lege endet – die Enthebung aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer groben oder dauernden Vernachlässigung von Pflichten, die im Zusammenhang mit der Funktion stehen, vorgesehen.
2. Neufassung bestimmter Regelungen im Dienst- und im Entgeltrecht.

Alternativen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Begrenzung der Überstunden für Führungskräfte, die vom Opting-Out Gebrauch machen, ist gegenüber der Verlängerung der bisherigen Regelung eine Einsparung von -0,37 Mio. € zu verzeichnen.

Für die restlichen Aufwandsveränderungen siehe die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für 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 Berücksichtigung von Härtefällen (insbesondere faktische Unmöglichkeit des Verbrauchs wegen langer Krankheit).

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Siehe die Ausführungen im allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Hinsichtlich des land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes und des land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes 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:

Mit der gegenständlichen Novelle erfolgt u.a. eine Klarstellung der aus der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes, ABl. Nr. L 304/2004 S. 12, resultierenden gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtung zur Ermöglichung der Beschäftigung dieser Personen im Bundesdienst.

[...]

§ 101a GehG und § 28 Abs. 2 Z 1 AZHG

Durch die Weiterbezahlung der Bereitstellungsprämie und -vergütung auch bei Übungen im Ausland ist mit einem Mehraufwand von 0,4 Mio. € zu rechnen.

Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz

Durch die Änderungen in Art. 18 Z 3 insbesondere für Unterrichtsgegenstände im Bereich der Wirtschaft kann angenommen werden, dass 3 bis 5 Lehrpersonen in den nächsten Jahren ein Dienstverhältnis in L 1 (11) begründen werden. Die Veränderung der Einstufung von L 2a 2 (12a2) auf L 1 (11) verursacht Mehrkosten pro Jahr von ca. 40.515 € (8.103 € x 5) für 5 Lehrpersonen, je zur Hälfte vom Bund und vom Land zu tragen sind. Der Stellen- bzw. Dienstpostenplan wird durch die legistische Maßnahme nicht berührt, wodurch es auch zu keinen direkten finanziellen Auswirkungen kommt.

MilBFG

Ausgehend von den bisherigen Erfahrungen ist mit 10 Anlassfällen pro Jahr zu rechnen, die im Durchschnitt Kosten von 40.750 € pro Jahr verursachen. Aufgrund des Wegfalls des Anspruchs auf Berufsförderung wegen fehlender tatsächlichen Dienstleistung ist mit Einsparungen in Höhe von 0,4 Mio. € pro Jahr zu rechnen

Geschlechtsspezifische Auswirkungen

Regelungen im vorliegenden Entwurf, die eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können, sind vor allem:

- Die Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung bei Bewerbungen.
- Die Verpflichtung, in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden, die im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2007 zunächst befristet eingeführt wurde, wurde evaluiert und gilt nunmehr unbefristet.
- Die Stärkung der bundesinternen Mobilität, die durch die Vorschrift, dass die internen Stellenangebote der Jobbörse des Bundes verbreitert werden bewirkt wird. Es sollen durch mehr Transparenz und Qualität im Rahmen der Aufnahmeverfahren insbesondere auch Frauen ermutigt werden, Karrierechancen im Bundesdienst besser zu nutzen.
- Die Anhebung der Beschwerdefrist wegen sexueller Diskriminierung auf 3 Jahre.
- Die Schaffung einheitlicher und sachlicher Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete in jenen Angelegenheiten, in denen der unterschiedliche Status keine Rolle spielt.
- Entgeltrechtliche Regelungen, die Gruppen mit unausgewogener Geschlechterverteilung betreffen.

Eine finanzielle Bewertung, der Maßnahmen, die eine Verschiebung zwischen den Geschlechtern bewirken können, stellt sich wie folgt dar:

Maßnahme	Auswirkung auf die jeweilige Geschlechtsgruppe in Mio. € pro Jahr			
	Frauen 2010	Männer 2010	Frauen langfristig	Männer langfristig
Pauschalierung § 39 RGV auch für PolizistInnen in Städten	+0,4	+4,9	+0,4	+4,9
Verlängerung Opting-Out für Führungskräfte	+0,07	+0,78	-	-
Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1	+0,13	+0,01	+0,13	+0,01
Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung	+0,5	-0,5	+16,6	-16,6
Summe in Mio. €	+1,1	+5,2	+17,1	-11,7

Details der Schätzungen

Pauschalierung § 39 RGV auch für Polizistinnen und Polizisten in Städten und Verlängerung der Möglichkeit des Opting-Out für Führungskräfte:

Ca. 8% der Bediensteten in dieser Gruppe sind Frauen.

Anlage 1 Z 25.1 BDG 1979: Einstufung der Lehrkräfte für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände in die Verwendungsgruppe L 2a 1:

Ca. 92% der Bediensteten in dieser Gruppe sind weiblich.

Anhebung des Frauenanteils auf 45% für die positive Diskriminierung:

Durch die Anhebung der Quote zur positiven Diskriminierung bei Führungspositionen um 13 % (von 40% auf 45%) ist zu erwarten, dass sich langfristig der Gender-Pay-Gap in den relevanten Bereichen verringert. Dies führt zu einer Umverteilung innerhalb der Bediensteten, wenn keine Ausweitung des Arbeitsplatzangebotes erfolgt. Im Bundesdienst ist derzeit eine Fluktuation von ca. 3% zu verzeichnen.

In den relevanten Bereichen ist die jährliche Summe des Gender-Pay-Gaps mit 128 Mio. € zu beziffern. Die Maßnahme zielt darauf ab, langfristig eine Verschiebung der Einkommensanteile zwischen den Geschlechtern um mindestens 13% zu bewirken, das sind 16,6 Mio. € pro Jahr.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 13 und 20 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG, RGV, AusG, PG 1965, PVG, B-GIBG, B-BSG, ÜHG, BThPG, MilBFG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich des Art. 14 (BB-PG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG,
3. hinsichtlich der Art. 15 und 16 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. hinsichtlich der Art. 18 und 19 (LLDG 1985 und LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu Art. 1 Z 1 und 2, Art. 3 Z 2, Art. 6 Z 1, Art. 14 Z 1 und Art. 18 Z 1 (§ 4 Abs. 1 Z 1 lit. b, § 4a Abs. 1 BDG 1979, § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG, § 1 Abs. 2 AusG, § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LDG 1984 und § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b LLDG 1985):

Sowohl § 4 Abs. 1 Z 1 lit. b BDG 1979 als auch § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b VBG ermöglichen die Aufnahme von Personen in den Bundesdienst, die über die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (Inländerinnen und Inländern), verfügen. Art. 26 Abs. 1 der Richtlinie 2004/83/EG vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes legt fest, dass die Mitgliedstaaten unmittelbar nach der Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft Personen, denen die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt worden ist, die Aufnahme einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften, die für den betreffenden Beruf oder für die öffentliche Verwaltung allgemein gelten, zu gestatten haben. Entsprechendes gilt, wenngleich mit gewissen Einschränkungsmöglichkeiten, nach Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie für Personen, denen subsidiärer Schutzstatus zuerkannt worden ist. Aufgrund dieser Verpflichtung der Mitgliedstaaten war das innerstaatliche Dienstrecht schon bisher gemeinschaftsrechtskonform dahin gehend zu interpretieren, dass mit „auf Grund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration“ auch die gegenständliche Richtlinie gemeint ist, zumal sich diese auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV), insbesondere Art. 63 Abs. 1 Nr. 1 lit. c, Nr. 2 lit. a und Nr. 3 lit. a EGV, stützt. Der nunmehr explizite Hinweis auf die aus Art. 26 Abs. 1 und Abs. 3 der Richtlinie 2004/83/EG resultierende gemeinschaftsrechtliche Verpflichtung, Flüchtlingen und Personen, die einen subsidiären Schutzstatus genießen, eine Beschäftigung auch im Öffentlichen Dienst zu ermöglichen, dient der Klarstellung der Rechtslage. Diese ist insbesondere insofern erforderlich, als Art. 26 Abs. 3 der Richtlinie gewisse Einschränkungsmöglichkeiten hinsichtlich des Zuganges ermöglichen würde, deren Verwirklichung sich vor allem aus Gründen einer raschen Arbeitsmarktintegration und bei entsprechendem Bedarf an einer konkreten Arbeitskraft als nicht zweckmäßig erweist. Im Übrigen wird damit ein Gleichklang mit § 1 Abs. 2 lit. a AuslBG erzielt, zumal auch diese Bestimmung Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte gleichermaßen vom

Zu Art. 1 Z 16 (§ 43a BDG 1979):

Nach derzeitiger Rechtslage ist unklar, ob und inwieweit das so genannte Mobbing, welches nicht vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist, eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Das BDG 1979 enthält dazu keine spezifischen Regelungen.

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 Personen 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 Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005).

Schon § 26 der Dienstpragmatik 1914 enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den §§ 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen „Betriebsfrieden“ zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können.

Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird – um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten – an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs angeknüpft, 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.

Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff „Diskriminierung“ umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen.

Zu Art. 1 Z 18 (§ 56 Abs. 7 BDG 1979):

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 soll es der zuständigen Bundesministerin oder dem zuständigen Bundesminister nunmehr möglich sein, mittels Verordnung zu regeln, welche konkreten Nebenbeschäftigungen jedenfalls im Lichte der in § 56 Abs. 2 angeführten Gründe unzulässig sind.

Zu Art. 1 Z 19 und 35 (§ 65 Abs. 1 Z 2 und § 242 Abs. 2 BDG 1979):

Da sich ein erhöhtes Urlaubsausmaß mit einem höheren Erholungsbedürfnis von Beamtinnen und Beamten, die ein gewisses Dienstalter überschritten haben, rechtfertigen lässt, nicht jedoch mit der Überschreitung einer bestimmten Einkommensgrenze, soll nach § 65 Abs. 1 Z 2 in Zukunft nur noch Beamtinnen und Beamten, die ein Dienstalter von mindestens 25 Jahren aufweisen können, ein erhöhtes Urlaubsausmaß zustehen. Damit entfällt gleichzeitig eine Privilegierung der Beamtinnen und Beamten gegenüber Vertragsbediensteten, da § 27a Abs. 1 Z 2 VBG schon derzeit ausschließlich auf die Erreichung eines Dienstalters von 25 Jahren abstellt. Beamtinnen und Beamte, auf die die bisherige Fassung bis 31. Dezember 2009 anzuwenden ist, bleibt ihr erworbener Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß gewahrt.

Zu Art. 1 Z 20 und Art. 3 Z 15 (§ 69 BDG 1979 und § 27h VBG):

Der EuGH hat in einem jüngst ergangenen Urteil (EuGH 20.1.2009, verb. Rs C-350/06 und C-520/06, *Schultz-Hoff* gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und *Stringer u.a.* gegen Her Majesty's Revenue

[...]

Zu Art. 9 Z 3 (§ 10 Abs. 2 B-GIBG):

Mit gegenständlicher Änderung erfolgt eine redaktionelle Anpassung der von der Interessensvertretung durchzuführenden Nominierung von Kommissionsmitgliedern an die mit Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 97/2008, erfolgte Änderung des § 10 Abs. 1.

Zu Art. 9 Z 5 (§ 11 Abs. 2, § 11b Abs. 1 und § 11c B-GIBG):

Die derzeitige 40%-Quote in den Bestimmungen betreffend die Besonderen Fördermaßnahmen für Frauen gilt seit der Stammfassung des Gesetzes aus dem Jahre 1993. Da die Realität jedoch zeigt, dass die Gesamtzahl der berufstätigen Frauen am Arbeitsmarkt schon 45% beträgt, ist die Quote entsprechend anzupassen.

Zu Art. 9 Z 6 (§ 11a Abs. 2 erster Satz B-GIBG):

Der Stichtag „1. Juli“ zu dem das Datenmaterial zur Erstellung des Frauenförderplans zu ermitteln ist, erwies sich in der Praxis in manchen Ressorts als wenig praktikabel. Dieser wird nunmehr auf den 31. Dezember abgeändert, da zu diesem Zeitpunkt das notwendige Datenmaterial - auf den neuesten Stand gebracht - jedenfalls vorliegt.

Zu Art. 9 Z 7 und 8 (§ 18c Abs. 1 und § 20 Abs. 4 B-GIBG):

Gegenständliche Änderung im § 18c Abs. 1 erfolgt in Umsetzung der Richtlinien 2000/48/EG und 2000/73/EG. Entsprechend der jetzt schon geltenden Frist von 14 Tagen zur Antragstellung bzw. zur Einbringung einer Klage auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung oder Entlassung wird aus verfahrensökonomischen Gründen auch die Klagserhebung bzw. Antragstellung für den ideellen Schadenersatz auf dieselbe Frist gesetzt, sodass für beide Anliegen nur ein Formalakt erforderlich ist.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 20 neu gefasst.

Zu Art. 9 Z 8 und 11 (§ 20 Abs. 2 und § 23a Abs. 5 B-GIBG):

Die Erfahrung und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen ist.

Zu Art. 9 Z 9 (§ 20a B-GIBG):

Zitatberichtigung.

Zu Art. 9 Z 10 und 14 bis 16 (§ 21, § 27, § 37 und § 38 B-GIBG):

Gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 (BGBl. I 30/2006) ist an jeder Pädagogischen Hochschule ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Organe der Pädagogischen Hochschule aufgrund des Geschlechtes entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Pädagogischen Hochschule in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten.

Für den Bereich der Pädagogischen Hochschulen ist in der Zentralstelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 26 B-GIBG bestellt worden, die die Aufgaben gemäß § 27 B-GIBG wahrnimmt. Es ist daher nicht zweckmäßig, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 auf der Ebene der Gleichbehandlungsbeauftragten, sondern auf der Ebene der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) in die Organisationsstruktur des B-GIBG einzubauen.

Dies erfolgt mit der gegenständlichen Novelle, die unter anderem eine gesetzliche Grundlage für die jährlichen Treffen gemäß § 27 Abs. 3 B-GIBG und für die Rechtsstellung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schafft.

Gleichzeitig wird entsprechend dem in Art. 20 Abs. 2 dritter Satz B-VG normierten Aufsichtsrecht der Bundesministerin oder des Bundesministers eine Ergänzung vorgesehen, wobei zu beachten ist, dass die betroffenen Institutionen und Personen in einem äußerst sensiblen Bereich tätig sind, in dem weiteren verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Verwaltungsführung – wie insbesondere der in Art. 20 Abs. 3 verankerten Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit – sowie dem Grundrecht auf Datenschutz besondere Bedeutung zukommt, zumal es etwa bei Fällen sexueller Belästigung regelmäßig um den Kernbereich der Persönlichkeitssphäre der Betroffenen gehen wird.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 37 neu gefasst, da die Erweiterung dieser Bestimmung betreffend Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) um die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 eine durchgängige Änderung der einzelnen Absätze notwendig machte.

Zu Art. 9 Z 17 (§ 41 Abs. 3 B-GIBG):

Zitatberichtigung.

Zu Art. 9 Z 18 (§ 47 Abs. 18 B-GIBG):

Inkrafttretensbestimmung.

Zu Art. 10 Z 7 bis 11 (§ 90 Abs. 1 und 2, § 91 Abs. 4, § 92 und § 108 Abs. 2 B-BSG):

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

Zu Art. 11 Z 1 und 2 (§ 10 Abs. 1, 2 und 3 ÜHG):

Hierbei handelt es sich um Anpassungen der Ressortbezeichnungen, welche in Folge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, notwendig sind.

Zu Art. 12 Z 2 (§ 18g Abs. 1 BThPG):

Zitatberichtigung.

Zu Art 13 Z 1 (§ 1 Abs. 11 BB-PG):

Zur Definition, was unter „Österreichische Bundesbahnen“ zu verstehen ist, wird in dieser Bestimmung nunmehr dynamisch auf § 52 Abs. 1 des Bundesbahngesetzes verwiesen, wo die dazugehörigen Unternehmen und Gesellschaften genannt sind. Dadurch wird die Notwendigkeit von Anpassungen dieser Bestimmung bei künftigen Umstrukturierungen innerhalb der ÖBB vermieden.

Zu Art. 13 Z 5 (§ 67 Abs. 2, § 68 Abs. 1 und 2 sowie § 69 BB-PG):

Durch den ab 19. August 2009 neu eingefügten § 52a im Bundesbahngesetz (BGBl. I Nr. 95/2009) erfolgte eine Neuregelung der Zuständigkeit der administrativen Durchführung der Pensionsangelegenheiten der ehemaligen Mitarbeiter mit Anspruch auf Leistungen nach dem BB-PG. Diese Änderung erfordert eine entsprechende begriffliche Anpassung im BB-PG.

Zu Art. 14 Z 2 (§ 72 Abs. 3 LDG 1984):

Die in § 94 Abs. 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 vorgesehene Hemmung der Verjährung für den Zeitraum der Einholung der Zustimmung des zuständigen Organs der Personalvertretung zur disziplinarrechtlichen Verfolgung einer Personalvertreterin oder eines Personalvertreters soll auch für Landeslehrpersonen gelten.

Zu Art. 15 (Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG)

Im Sinne des geschlechtergerechten Formulierens von Gesetzestexten wurden der Titel des Gesetzes angepasst und in weiterer Folge durchgehend beide Geschlechter ausdrücklich angeführt. Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde an Stelle der Formulierung „Lehrerinnen und Lehrer“ das geschlechtsneutrale Wort „Lehrpersonen“ verwendet. Die bisher nebeneinander stehenden Begriffe „Landesvertragslehrer“, „Vertragslehrer“ und „Lehrer“ wurden einheitlich durch den Begriff „Landesvertragslehrpersonen“ ersetzt. Die bisher inoffiziell verwendete Abkürzung „LVG“ wurde in den Klammerausdruck des Titels aufgenommen.

Zu Art. 15 Z 11 (§ 2 Abs. 6 und 7 LVG):

Analog zu § 46a VBG sollen die für Bundesvertragslehrpersonen vorgesehenen Verwendungsbezeichnungen auch für Landesvertragslehrpersonen übernommen werden.

Zu Art. 16 (§ 17 Abs. 5 AsylGHG):

Korrektur eines Rechtschreibfehlers.

Zu Art. 17 Z 1 und 5 (§ 1 Abs. 6 und § 12 Abs. 5 AZHG):

Von Seiten der Vereinten Nationen (VN) ist mit Direktive ST/AI/1997/6 vom 20. Oktober 1997 eine grundsätzliche Regelung über die Versorgungs- bzw. Kostenrefundierung (Mission Subsistence Allowance – MSA) für Personal in VN geführten Einsätzen ergangen. Im Sinne einer „Tagesgebühr“ zahlt die VN allen Kontingentsangehörigen einen Betrag von rund 1,28 USD/Tag aus.

Besoldungsrechtlich ist dies eine Zuwendung von Seiten Dritter und ist demgemäß an den Bund abzuführen.

Da seitens der VN keine Bereitschaft zur Umgestaltung dieser finanziellen Refundierungssystematik besteht, wird im Hinblick auf den mit der Einhebung verbundenen erheblichen Verwaltungsaufwand nun ein pauschaler Einbehalt im § 12 Abs. 5 festgelegt.