

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

- Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Teuerung und dem Erfordernis marktfähig zu bleiben werden Maßnahmen für einen finanziell attraktiveren Einstieg in den Bundesdienst geschaffen. In diesem Sinne sollen die Einstiegsgehälter für Vertragsbedienstete im Verwaltungsdienst durch den Entfall der „Ausbildungsphase“ neu gestaltet, das Grundgehalt beim Einstieg in den Exekutivdienst und die Bezüge der Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter angehoben sowie verbesserte Ausbildungsbeiträge für auf die Übernahme in den Verwaltungsdienst konzipierte Verwaltungspraktika vorgesehen werden. Zudem wird einer langjährigen Forderung des Bundesministeriums für Landesverteidigung nach einer Angleichung der Funktionszulagen für Unteroffizierinnen und Unteroffiziere und vergleichbare Exekutivbeamte nachgekommen.
- Es erfolgen Richtlinienumsetzungen: Seit dem Erlass der Richtlinie 51/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, hat es auf den Arbeitsmärkten tiefgreifende Veränderungen gegeben. Diese Richtlinie wird daher durch die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105, ersetzt, die eine weitergehende Verbesserung der Arbeitsbedingungen bezweckt, indem eine transparentere und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. In den Dienstrechtsgesetzen werden in Umsetzung der Richtlinie 2019/1152 Neuerungen und Ergänzungen betreffend Informationspflichten des Dienstgebers über wesentliche Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis in Form einer Mitteilung an Beamtinnen und Beamte bzw. im Wege des Dienstvertrags für vertraglich Bedienstete sowie eine Erweiterung des Kündigungsschutzes und des Benachteiligungsschutzes vorgesehen. Darüber hinaus werden zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79, die Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes sowie die Pflegefreistellung ausgedehnt sowie der Kündigungsschutz und der Benachteiligungsschutz in Bezug auf die sich aus der Richtlinie 2019/1158 ergebenden Rechte erweitert.
- Im Sinne einer Flexibilisierung der Dienstzeitformen wird die Möglichkeit geschaffen, bei der Ausgestaltung von Gleitzeitdienstplänen von der Festlegung einer Blockzeit abzusehen.
- Hinsichtlich des Verbots der Geschenkannahme erfolgt zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit die Klarstellung, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkannahme ist.
- Es erfolgen Anpassungen im Disziplinarrecht der Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für die Geldbuße und Geldstrafe, im Bereich der Verjährungsbestimmungen sowie bei den Verfahrenskosten. Des Weiteren werden Erleichterungen für die Bestellung der nebenberuflichen Mitglieder geschaffen.
- Im Sinne der Digitalisierung wird die gesetzliche Grundlage für eine einheitliche elektronische Zustellung durch Dienstbehörden und Personalstellen geschaffen, wobei die Teilnahme zwecks Vereinheitlichung der dienstrechtlichen Zustellungen verpflichtend ausgestaltet wird. Technisch werden dafür das etablierte IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes sowie ein zugelassener Zustelldienst genutzt. Der Zugang zu den Dokumenten soll den Bediensteten dabei über die bestehenden Serviceplattformen zur Verfügung stehen.
- Im Hinblick auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes erfolgt eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.
- Im Zusammenhang mit der Jubiläumszuwendung erfolgen einige im Hinblick auf Unklarheiten im Rahmen des Vollzuges erforderliche Klarstellungen sowie eine Zusammenfassung aller geltenden Bestimmungen zur besseren Übersichtlichkeit. Im Rahmen dessen wird auch klargestellt, dass für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren

genügt, sich die Höhe aber nach der mit Ablauf dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet.

- Im Sinne von Objektivität und Transparenz sowie zur Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive, unabhängige und unbeeinflusste Rechtsprechung wird auch bei der Besetzung der Präsidentin oder des Präsidenten und der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes die richterliche Mitwirkung in Form eines Personalsenats sichergestellt.
- Es erfolgt die Anpassung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes an das in der Privatwirtschaft mit 1. Juli 2021 in Kraft getretene Landarbeitsgesetz 2021 u.a. hinsichtlich der Regelungen betreffend Transparenz von Pauschalentgeltvereinbarungen, Arbeitszeit, Lehrlingswesen, Wiedereingliederungsteilzeit, Dienstfreistellung für freiwillige Helferinnen und Helfer im Katastrophenfall und Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit. Weiters sind Änderungen enthalten, die der Umsetzung der Richtlinie 2019/1152 und der Richtlinie 2019/1158 dienen.
- Durch die Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei dienstlich bedingter Mobilität der Bundesbediensteten wird ein Beitrag zu nachhaltigem Mobilitätsverhalten und einer klimaneutralen Verwaltung geleistet. Es werden Anreize geschaffen, sowohl für notwendige Dienstreisen als auch den Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Die Benützung privater Kraftfahrzeuge im Zusammenhang mit Dienstreisen wird an klar determinierte Kriterien geknüpft. Auch im Mitarbeiterin- bzw. Mitarbeitergespräch wird die Erörterung möglicher Ökologierungs- und Nachhaltigkeitspotenziale im Zusammenhang mit dienstlich bedingter Mobilität verankert. Nach dem Prinzip Vermeiden – Verlagern – Verbessern soll das Mobilitätsverhalten auf ein notwendiges Ausmaß reduziert bzw. sollen dort wo unbedingt erforderlich klimafreundliche Alternativen forciert werden.
- Aufgrund des zunehmenden österreichweiten Mangels an Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern (AMED) soll entsprechend der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 115/2022 auch im Bundesdienst die Rechtsgrundlage geschaffen werden, AMED durch den Einsatz eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa) zu unterstützen. Die unter Leitung der AMED erbrachte AFa-Tätigkeit soll in die arbeitsmedizinische Präventionszeit gemäß § 78 B-BSG einrechenbar sein.
- Die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer hat in der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine lange Tradition. Die den Studentinnen und Studenten der Rechtswissenschaften schon bislang eingeräumte und auf den Prinzipien der Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit basierende Möglichkeit, im Interesse einer möglichst vielfältigen Ausbildung während ihrer Studienzeit (hauptsächlich in den Haupt- und Semesterferien) vorübergehend bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften als Rechtshörerinnen oder Rechtshörer tätig zu sein, um den Geschäftsbetrieb kennen zu lernen (vgl. den Erlass des Bundesministeriums für Justiz vom 29. Dezember 2010, BMJ-Pr597.00/0002-Pr 6/2010), soll nunmehr auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage gestützt werden. Demzufolge wird weder ein Dienstverhältnis noch ein Ausbildungsverhältnis begründet.

### **Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 1 bis 4 (BDG 1979, GehG, VBG, RStDG) und 9 bis 14, 16 und 17 (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, RGV, PG 1965, B-GlBG, PVG, AusG, B-BSG und das RPG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich der Art. 5 und 7 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen),
3. hinsichtlich der Art. 6 und 8 (LLDG 1985, LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen),
4. hinsichtlich des Art. 15 (BThPG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen),
5. hinsichtlich der Art. 18 bis 20 (GOG, RpfLG und das Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt) aus Art. 10 Abs. 1 Z 1 (Verwaltungsgerichtsbarkeit) sowie Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivil- und Strafrechtspflege, Justizpflege),
6. hinsichtlich des Art. 21 (BPAÜG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 4 B-VG (Bundesfinanzen, insbesondere öffentliche Abgaben, die ausschließlich oder teilweise für den Bund einzuheben sind),
7. hinsichtlich der Art. 22 und 23 (BSFG 2017 und ADBG 2021) aus Art. 17 B-VG (Privatwirtschaftsverwaltung),

8. hinsichtlich des Art. 24 (ZustG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 1 B-VG (Verfassungsgerichtsbarkeit und Verwaltungsgerichtsbarkeit), Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen und Strafrechtswesen), Art. 10 Abs. 1 Z 9 B-VG (Post- und Fernmeldewesen) und Art. 11 Abs. 2 B-VG (Bedarfsgesetzgebung für das Verwaltungsverfahren).

## II. Besonderer Teil

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

#### **Zu Art. 1 Z 1 (§ 5a samt Überschrift BDG 1979):**

Die Bestimmungen des § 5a BDG 1979 dienen der Umsetzung der Richtlinie 2019/1152. Mit Abs. 1 bis 3 werden Art. 4 bis 6 der Richtlinie 2019/1152 umgesetzt, indem der Beamtin oder dem Beamten die wesentlichen Informationen zum Dienstverhältnis in Form einer Mitteilung zur Verfügung gestellt werden müssen. Z 1 sieht die konkrete Angabe der beiden Seiten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses vor. Nach Z 2 bis 4 ist die Beamtin oder der Beamte über den Beginn des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (bei zeitlich begrenztem Dienstverhältnis – wie betreffend Militärpersonen auf Zeit – auch über das Ende), über den Dienort bzw. den örtlichen Verwaltungsbereich, in dem sie oder er eingesetzt wird, sowie über die Dauer und die Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses und der Probezeit zu informieren. Gemäß Z 5 soll der Beamtin oder dem Beamten die Zuordnung zur Beschäftigungsart, zum Besoldungsschema, zur Verwendungsgruppe und gegebenenfalls zur Funktionsgruppe mitgeteilt werden. Nach Z 6 und 7 sind das Ausmaß der Wochendienstzeit sowie das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes anzuführen. Z 8 sieht Informationen zur Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses vor. Der Beamtin oder dem Beamten sind nach Z 9 weitere Informationen zu ihren Bezügen, allfälligen Nebengebühren und sonstigen Vergütungen sowie zu den Modalitäten der Auszahlung zur Verfügung zu stellen. In Z 10 wird festgelegt, dass der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen ist, ob und welche Grundausbildung sie oder er zu absolvieren hat. Gemäß Z 11 ist die Identität des Sozialversicherungsträgers in der Mitteilung anzuführen. Nach Abs. 2 kann für bestimmte Informationen ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden, zumindest ist allerdings der Mindestmonatsbezug anzuführen.

Mit Abs. 3 wird Art. 7 der Richtlinie 2019/1152 umgesetzt. Beamtinnen und Beamte die ins oder im Ausland dienstzuteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben zu mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Abgeltungen wie insbesondere die Zulagen und Zuschüsse nach den §§ 21a bis 21h GehG oder nach dem Auslandszulagen- und Hilfeleistungsgesetz – AZHG, BGBl. I Nr. 66/1999. Bei aufeinanderfolgenden Verwendungen in unterschiedlichen Ländern wird es zweckmäßig sein, die Informationen für mehrere Dienstzuteilungen bzw. Entsendungen vor der ersten Abreise ins Ausland zur Verfügung zu stellen und etwaige Änderungen unter Einhaltung der Fristen später nachzureichen.

Die Informationen nach Abs. 1 und 3 müssen der Beamtin oder dem Beamten in Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152 gemäß Abs. 4 innerhalb von sieben Kalendertagen und bei Änderungen des Dienstverhältnisses spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Diese Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege einer Mitteilung oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152 sicherzustellen, dass die Beamtin oder der Beamte diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

#### **Zu Art. 1 Z 2 und 30 (§ 10 Abs. 5 bis 7 und § 79b samt Überschrift BDG 1979):**

Es werden die Artikel 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152 sowie die Artikel 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158 umgesetzt. Beamtinnen und Beamte, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß § 10 Abs. 5 ein ausdrückliches Verbot der Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten, die auch für die Kündigung während der Probezeit gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der Beamtin oder des Beamten im Falle der Bekämpfung der Kündigung, wenn die Beamtin oder der Beamte behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt worden zu sein. Darüber hinaus normiert § 79b ein generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflagezeit, eines Frühkarenzurlaubes oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der zustehenden Rechte durch die Beamtin oder den Beamten (Abs. 2).

**Zu Art. 1 Z 3 (§ 19 Abs. 1 BDG 1979):**

Aufgrund der Regierungsbildungen im Mai und Juni 2019 waren vermehrt Außerdienststellungen gemäß § 19 Abs. 1 vorzunehmen. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass die bescheidmäßige Verfügung der Außerdienststellung durch eine Beamtin oder einen Beamten zum Anschein einer „gewissen Unvereinbarkeit“ führen könnte, wenn die Politikerin oder der Politiker, auf die oder den sich die Außerdienststellung bezieht, selbst diese Beamtin oder dieser Beamte ist.

Da dies nicht zweckmäßig erscheint, soll die Außerdienststellung ex lege eintreten. Der Erlass eines Bescheides ist nicht mehr notwendig. Bei einer Ex-lege-Außerdienststellung treten dieselben Rechtsfolgen wie bei der bisherigen bescheidmäßigen Außerdienststellung mit Rechtsanspruch gemäß § 19 Abs. 1 ein.

**Zu Art. 1 Z 4 (§ 20 Abs. 1 Z 4a BDG 1979):**

Die geänderte Diktion geht auf Anpassungen im Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, BGBl. I Nr. 71/2003, zurück.

**Zu Art. 1 Z 5 (§ 35 samt Überschrift BDG 1979):**

Der bisher gesetzlich vorgesehene Beirat der Verwaltungsakademie hat in der Praxis keine Bedeutung erlangt, da eine effiziente und zielgruppenorientierte Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsangeboten nur durch einen ständigen und individuellen Dialog mit den einzelnen Ressorts gewährleistet werden kann. Daher soll an Stelle eines formalisierten Beirats künftig eine reine Planungskonferenz treten, auf welcher – in Ergänzung zum ständigen und individuellen Dialog – das voraussichtliche Bildungsprogramm für das kommende Jahr vorgestellt und ein allfälliger Anpassungsbedarf diskutiert werden kann. Zusätzlich soll die Planungskonferenz eine Plattform für die Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen der Zentralstellen bieten, auf der sie sich gezielt zu den Schwerpunktsetzungen und Innovationen im kommenden Jahr austauschen können.

**Zu Art. 1 Z 6 und Z 17 (§ 36a Abs. 3a und § 50e Abs. 1 BDG 1979):**

Die Bestimmungen dienen der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158. Äußert eine Beamtin oder ein Beamter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Anordnung nach § 36a Abs. 1 zu treffen, hat er diese Entscheidung der Beamtin oder dem Beamten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet. Ebenso ist die Ablehnung einer beantragten Pflgeteilzeit schriftlich zu begründen.

**Zu Art. 1 Z 7 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979):**

Die von Österreich gemäß der Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen vorzunehmenden Abordnungen von Lehrpersonen haben sich statutgemäß auf (nunmehr weiter) ausgedehnte Zeiträume zu beziehen, sodass in der Bestimmung über die Höchstdauer der Entsendungen eine auf diesen Sonderfall Bedacht nehmende Ausnahme zu verankern ist.

**Zu Art. 1 Z 8 und Z 9 (§ 45a Abs. 2 Z 3, Abs. 4 und 5 BDG 1979):**

Mit der gegenständlichen Formulierung soll das Mitarbeitergespräch dahingehend erweitert werden, dass gemeinsam mit der oder dem Vorgesetzten Ökologisierungspotentiale dienstlich bedingter Mobilität erörtert und erhoben werden sollen. Darunter ist etwa die Vermeidung bzw. Reduktion von Dienstreisen zu verstehen, die alternativ etwa durch Telekonferenzen substituiert werden könnten. Weiters können etwa auch Wünsche der Bediensteten, nach Fahrradabstellplätzen etc. auf diesem Weg erhoben werden.

Die Verortung im Mitarbeitergespräch ist von der Überlegung getragen, dass dahingehende Möglichkeiten und Bedürfnisse sowohl der Dienststellen als auch der Bediensteten selbst sehr individuell und heterogen sind. Eine laufende strukturierte Abgleichung von Bedürfnissen und Möglichkeiten ist daher für einen nachhaltigen Ökologierungsprozess dienstlich bedingter Mobilität zielführend.

**Zu Art. 1 Z 10 bis Z 12 (§ 48 Abs. 3 BDG 1979):**

Um den Anforderungen an die moderne Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Bediensteten gerecht zu werden und eine Flexibilisierung der Dienstzeit zu erreichen wird die Möglichkeit geschaffen, Blockzeiten nicht mehr verpflichtend festzulegen. Blockzeiten und die nähere Ausgestaltung dieser können aber weiterhin – je nach dienstlichen Erfordernissen – festgelegt werden.

**Zu Art. 1 Z 13 (Entfall des § 49 Abs. 5 BDG 1979):**

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurden die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten durch die Aufhebung der obengenannten Wortfolgen und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit).

Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 – anstatt im Verhältnis 1:1,5 – auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben

Aufgrund der durch die Aufhebung entstehenden Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich (§ 49 Abs. 5 BDG 1979), Überstundenzuschlag (§ 16 Abs. 4 GehG) und Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 17 Abs. 2a GehG) wird nunmehr eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 1 Z 14 bis Z 16 (§ 50b Abs. 2, 3 und 6 BDG 1979):**

Die Richtlinie 2019/1158 war bis 2. August 2022 im nationalen Recht umzusetzen.

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes ist als „flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie anzusehen. Darin ist vorgesehen, dass solche flexiblen Regelungen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer ist somit auf die Vollendung des achten Lebensjahres auszudehnen.

**Zu Art. 1 Z 18 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979):**

Auch eine Gebietskörperschaft oder ein sonstiger Rechtsträger kann Dritte oder Dritter im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme gemäß Abs. 1 sein. In der Praxis ergaben sich immer wieder Fragestellungen des Verhältnisses des dienstrechtlichen Verbots der Geschenkkannahme zu Zuwendungen, insbesondere bei Spenden oder im Falle eines Austauschverhältnisses bei Sponsoring bei unklarer Adäquanz, an den Bund oder den sonstigen Rechtsträger, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentlich Bedienstete als solcher tätig ist.

Im Sinne der Effizienzkriterien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sollen auch bei Zuwendungen bestmögliche Ergebnisse bei geringstmöglichem Ressourceneinsatz erzielt werden. So ist beispielsweise bei Sponsoring darauf zu achten, dass kein für die Gebietskörperschaft oder den sonstigen Rechtsträger unangemessenes Verhältnis einer gesponserten Leistung zu einem etwaigen Werbeeffect vorliegt.

Durch den jeweils den Bestimmungen zum Verbot der Geschenkkannahme angefügten Abs. 7 erfolgt zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit die Klarstellung, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentliche Bedienstete als solcher tätig ist, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteil im Sinne des Verbots der Geschenkkannahme gemäß Abs. 1 ist. Die Anregung einer solchen Klarstellung erging im Zuge der Überarbeitung des ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend geltenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst, die im Rahmen des Koordinationsgremiums zur Korruptionsbekämpfung in fünf Arbeitsgruppen erfolgte, in denen Expertinnen und Experten des Bundes, der Länder, der Städte und Gemeinden, der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, der younion – Die Daseinsgewerkschaft und von Transparency International Austrian Chapter freiwillig vertreten waren. Demnach ist eine Zuwendung eine Spende oder Sponsoring, wobei eine Spende die nicht zweckgebundene Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) an eine Gebietskörperschaft ohne jede Gegenleistung ist (z.B. eine Schenkung). Sponsoring ist die Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) durch eine Sponsorin oder einen Sponsor (eine juristische oder natürliche Person), die oder der in der Regel neben der Förderung der öffentlichen Aufgabe beziehungsweise der öffentlichen Einrichtung (der ideellen Komponente) auch gerechtfertigte wirtschaftliche Interessen verfolgt. Der Sponsorin oder dem Sponsor kommt es unter anderem darauf an, für ihre oder seine Leistung einen Image- und Ansehensgewinn sowie Präsenz in der Öffentlichkeit (Werbeeffect) zu erlangen.

Auch der Rechnungshof empfiehlt die Erarbeitung klarer Rechtsgrundlagen für den Umgang mit Sponsoring, wozu diese Klarstellung beitragen soll.

Abs. 7 Z 1 hält fest, dass durch Gesetz, Verordnung oder eine sonstige generelle Anordnung, beispielsweise eine Geschäftseinteilung oder eine Richtlinie, eine entsprechende Zuständigkeit der oder des öffentlich Bediensteten oder ihrer oder seiner Organisationseinheit für Zuwendungen gegeben sein muss. Alternativ kann auch ein von zuständiger Stelle ergangener ausdrücklicher Dienstauftrag bestehen. So ist klargestellt, dass keine subsidiäre Zuständigkeit öffentlich Bediensteter für Zuwendungen an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger besteht.

Abs. 7 Z 2 hält fest, dass eine Zuwendung ausschließlich dem Bund oder dem sonstigen Rechtsträger zukommen darf, für den die öffentlich Bedienstete als solche oder der öffentlich Bedienstete als solcher tätig ist. Durch Abs. 7 Z 3 und 4 wird sichergestellt, dass eine Zuwendung insbesondere nicht im Austausch gegen ein Amtsgeschäft oder im Hinblick auf eine mögliche Beeinflussung oder Abhängigkeit der Amtsführung erfolgt. So wird gewährleistet, dass es zu keiner Umgehung des dienstrechtlichen Verbots der Geschenkannahme gemäß Abs. 1 beziehungsweise des strafrechtlichen Verbots der Bestechlichkeit (§ 304 StGB), der Vorteilsannahme (§ 305 StGB) oder der Vorteilsannahme zur Beeinflussung (§ 306 StGB) kommt.

Im Sinne der gebotenen Transparenz bei einer solchen Zuwendung hält Abs. 7 Z 5 fest, dass eine ordnungsgemäße aktenmäßige Dokumentation des gesamten Vorgangs zu erfolgen hat, insbesondere auch des gegebenenfalls ergangenen ausdrücklichen Dienstauftrags.

Gemäß Abs. 7 Z 6 dürfen keine dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bereits auch nur mögliche Unvereinbarkeiten mit den durch das Dienstrecht geschützten Rechtsgütern beziehungsweise den Zielen und dem Ansehen des öffentlichen Dienstes sollen so vermieden werden. Dienstliche Interessen können beispielsweise in einer Richtlinie betreffend Zuwendungen konkretisiert werden.

Durch diese Klarstellung gemäß Abs. 7 bleibt die bestehende Rechtslage betreffend Zuwendungen an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger unverändert. Insbesondere stellt diese Klarstellung keine eigenständige Rechtsgrundlage hinsichtlich der Zulässigkeit etwaiger Zuwendungen dar. Diese ist weiterhin anhand der maßgeblichen Rechtsmaterien zu prüfen.

**Zu Art. 1 Z 19 (Entfall des § 68 Abs. 5 BDG 1979):**

Es erfolgt eine formale Berichtigung.

**Zu Art. 1 Z 20 und Z 21 (§ 73 Abs. 2 Z 1 und 2 BDG 1979):**

Es werden eine Aktualisierung der aufgezählten Dienstorte und redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

**Zu Art. 1 Z 22 (§ 75b Abs. 5 BDG 1979):**

Da § 75a Abs. 2 regelt, welche Karenzurlaube für die Vorrückung zu berücksichtigen sind und nicht mehr welche für zeitabhängige Rechte, erfolgt eine Anpassung.

**Zu Art. 1 Z 23 und 24 (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979):**

Die Änderungen dienen der Umsetzung der Richtlinie 2019/1158. Beim Anspruch auf Pflegefreistellung soll das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts bei nahen Angehörigen entfallen. Zudem soll nunmehr auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung bestehen, wenn die erkrankte oder verunglückte Person im gemeinsamen Haushalt mit der Beamtin oder dem Beamten lebt, ohne mit ihr oder ihm in einem nahen Angehörigkeitsverhältnis zu stehen.

Für erkrankte oder verunglückte Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die im gemeinsamen Haushalt leben, besteht schon bisher gemäß Abs. 1 Z 1 ein Anspruch auf Pflegefreistellung, da sie dezidiert genannt werden. Diese ausdrückliche Nennung kann entfallen, weil nunmehr generell ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für im gemeinsamen Haushalt lebende Personen eingeführt werden soll, auch wenn sie nicht „nahe Angehörige“ sind.

Derzeit besteht kraft ausdrücklicher Anordnung in Abs. 10 ein Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1 für Kinder bzw. Wahl- oder Pflegekinder, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht. Da die Kinder, Wahl- und Pflegekinder unter „nahe Angehörige“ fallen und für diese kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich sein soll, kann in Abs. 10 die Bezugnahme auf Abs. 1 Z 1 entfallen.

**Zu Art. 1 Z 25 (§ 78a Abs. 4 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Konkretisierung dahingehend, dass sich das Ausmaß der Dienstfreistellung (und nicht das Ausmaß der verbleibenden Dienstzeit) um jene Stunden erforderlicher freier Zeit verkürzt, die der oder dem öffentlich Bediensteten gemäß Abs. 2 Z 2 gewährt werden. Daraus ergibt sich, dass die verbleibende Dienstzeit mindestens 20 Stunden zu betragen hat. Bei der Gewährung von dienstrechtlichen

Erleichterungen (Dienstplanerleichterung, erforderliche freie Zeit und Dienstfreistellung) ist auf die gesetzlich vorgegebene Reihenfolge zu achten.

**Zu Art. 1 Z 26 bis 29 (Überschrift des 5. Unterabschnitts des 6. Abschnitts des Allgemeinen Teils, Überschrift zu § 79a sowie § 79a Abs. 1 und 2 BDG 1979):**

Die Bestimmungen der bisherigen §§ 79a und 79b werden in § 79a zusammengeführt.

Der Kündigungs- und Benachteiligungsschutz soll um die Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner (AMED) und die Funktion des arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa-Funktion) ergänzt werden. Nach geltender Rechtslage dürfen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Sicherheitsfachkräfte (SFK) oder deren Fach- und Hilfspersonal wegen Ausübung ihrer Funktionstätigkeit nicht disziplinar zur Verantwortung gezogen, gekündigt oder benachteiligt werden, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg.

**Zu Art. 1 Z 31 (§ 92 Abs. 2 BDG 1979):**

Nach der bisherigen Regelung konnte zur Bemessung der Disziplinarstrafen Geldbuße und Geldstrafe nur auf den Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses oder der Verhängung der Disziplinarverfügung abgestellt werden. Für Beamtinnen und Beamte, denen zu diesem Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührte, kam daher mangels Bemessungsgrundlage praktisch nur der Verweis oder die Entlassung als Disziplinarstrafe in Frage. Eine Reduktion auf diese beiden Disziplinarstrafen ist jedoch sachlich nicht gerechtfertigt. Durch die Änderung soll in jenen Fällen, in denen der Beamtin oder dem Beamten zum maßgebenden Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührt wie etwa im Fall eines Karenzurlaubs, für die Bemessung einer Geldbuße oder Geldstrafe auf den letzten gebührenden Monatsbezug abgestellt werden.

**Zu Art. 1 Z 32 (§ 94 Abs. 1 BDG 1979):**

Mit den Änderungen des § 94 Abs. 1 wird die für die Entscheidung zur Verfügung stehende Frist von bisher sechs Monaten auf insgesamt ein Jahr ausgedehnt. Im Gegenzug entfällt die bisher vorgesehene Verlängerung der Frist für den Fall, dass die Bundesdisziplinarbehörde die Dienstbehörde vor Einleitung eines Verfahrens mit notwendigen Ermittlungen beauftragt (§ 123 Abs. 1). Diese sind innerhalb der vorgesehenen Verjährungsfrist durchzuführen.

Die Verfolgungsverjährung wird dabei im Unterschied zu bisher für die entscheidenden Stellen jeweils gesondert geregelt: Gemäß Z 1 muss die Dienstbehörde innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem die Dienstpflichtverletzung der Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, eine Disziplinarverfügung erlassen oder eine Disziplinaranzeige an die Bundesdisziplinarbehörde weiterleiten. Diese Frist berücksichtigt notwendige Entscheidungen der Dienstbehörde über allfällige Vorfragen wie etwa betreffend die Zulässigkeit einer Weisung.

Wird eine Disziplinaranzeige an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitet, so hat diese nach Z 2 bis spätestens zum Ablauf eines Jahres, gerechnet von dem Zeitpunkt an, zu dem die Dienstpflichtverletzung der Disziplinarbehörde zur Kenntnis gelangt ist, Zeit ein Disziplinarverfahren mittels Einleitungsbeschluss einzuleiten. Dienstpflichtverletzungen, denen komplexe Sachverhalte zugrunde liegen, können intensive und umfangreiche Ermittlungen erfordern. Diese sollen unter Wahrung der Fristen gewährleistet werden können ohne hierfür Bedienstete voreilig einem Disziplinarverfahren aussetzen zu müssen.

Z 3 sieht die Verjährung nach der bisherigen Z 2 unverändert vor.

**Zu Art. 1 Z 33 (§ 94 Abs. 2a BDG 1979):**

Der geltende § 94 Abs. 2 normiert für die Verjährung im Disziplinarverfahren Hemmungstatbestände für den Fall, dass der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand eines Verwaltungsstrafverfahrens oder eines gerichtlichen Verfahrens ist. Im Vollzug ergaben sich jedoch Probleme mit der Einhaltung der Fristen auch im Zusammenhang mit der Klärung von dienstrechtlichen Vorfragen wie zum Beispiel in Feststellungsverfahren gemäß § 44. Nicht zuletzt um einer prophylaktischen Erstattung einer Disziplinaranzeige zur Wahrung der Fristen entgegenzuwirken, wird mit dem Abs. 2a für den nicht vor der Dienstbehörde geführten Teil eines solchen dienstrechtlichen Feststellungsverfahrens, somit für diesbezügliche gerichtliche Verfahren aufgrund von Rechtsmitteln, eine Hemmung der Verjährung vorgesehen und kann gegebenenfalls die Klärung der dienstrechtlichen Vorfrage abgewartet werden.

**Zu Art. 1 Z 34 (§ 94 Abs. 4 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung im Zusammenhang mit der Neuregelung des Abs. 1.

**Zu Art. 1 Z 35 (§ 100 Abs. 2 BDG 1979):**

Für die Namhaftmachung der nebenberuflichen Mitglieder selbst ist eine Parität nicht erforderlich, da diese ohnehin für die Zusammensetzung der Disziplinarsenate in § 101 Abs. 2 und 3 normiert ist. Die Bestellung

der nebenberuflichen Mitglieder wird somit insofern erleichtert, als nicht mehr je die Hälfte der nebenberuflichen Mitglieder von den Leiterinnen und Leitern der jeweiligen Zentralstellen und Zentralausschüsse namhaft gemacht werden muss, was Mehrfachverwendungen von nebenberuflichen Mitgliedern (§ 101 Abs. 1 zweiter Satz) berücksichtigt. Ausdrücklich Bedacht zu nehmen ist bei der Nominierung auf die angeführten speziellen Regelungen für die Zusammensetzung der Disziplinarsenate hinsichtlich von Offizieren und Unteroffizieren sowie von Universitäts-, Hochschul- und Lehrpersonen.

**Zu Art. 1 Z 36 (§ 105 Z 2 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 1 Z 37 (§ 110 Abs. 2 BDG 1979):**

Die Verständigung darüber, dass die Dienstbehörde von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige an die Bundesdisziplinarbehörde absieht, war bisher gesetzlich an ein diesbezügliches Verlangen der Beamtin oder des Beamten geknüpft. Im Sinne der Transparenz und Rechtsklarheit für die Beamtin oder den Beamten und unter Bedachtnahme auf § 45 soll eine solche Verständigung künftig in jedem Fall erfolgen.

**Zu Art. 1 Z 38 (§ 117 Abs. 2 BDG 1979):**

Derzeit bestehen hinsichtlich der Vorschreibung von Verfahrenskosten in einem Disziplinarverfahren vor der Bundesdisziplinarbehörde zwei unterschiedliche Bemessungsregularien. Einerseits jenes nach dem BDG 1979 und andererseits jenes nach dem Heeresdisziplinalgesetz 2014 – HDG 2014, BGBl. I Nr. 2/2014. Eine durchgehende Vereinheitlichung der beiden Bestimmungen ist aufgrund anderer Bewertungskriterien und Besonderheiten wie das Kommandantenverfahren im HDG 2014 sachlich nicht geboten. Die Änderungen im § 117 Abs. 2 dienen jedoch einer Annäherung an die Bestimmungen im HDG 2014 und sollen durch die pauschalierte Bemessung des Kostenersatzes den Vollzug erleichtern und vereinheitlichen. Darüber hinaus wird die Bestimmung über den Kostenersatz analog dem HDG 2014 auch auf das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ausgedehnt.

Die bisherige Kostenbestimmung im BDG 1979 räumte einen weiten Interpretationsspielraum ein, der in der Praxis unterschiedlich ausgelegt wurde. Die nunmehr konkrete Festlegung der von der Beamtin oder dem Beamten zu ersetzenden Verfahrenskosten soll einer unterschiedlichen Anwendung entgegenwirken.

In allen Fällen einer Disziplinarstrafe ist ein Kostenbeitrag zu leisten. In Anlehnung an das Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991, und das HDG 2014 wird im Falle der Geldbuße und der Geldstrafe der Kostenbeitrag mit 10% der festgesetzten Strafe, im Falle des Verweises mit 10% des Monatsbezuges gemäß § 92 Abs. 2, in beiden Fällen höchstens jedoch mit einem Maximalbetrag von 500 € festgesetzt. Im Fall der Entlassung sind, unabhängig vom Monatsbezug, jedenfalls 500 € als Kostenbeitrag festzusetzen.

Im Heeresdisziplinalgesetz 1985 – HDG, BGBl. Nr. 294/1985, wurde der Höchstbetrag mit 5 000 ATS festgesetzt und seither nur durch das Heeresdisziplinalgesetz 2002 – HDG 2002, BGBl. I Nr. 167/2002 (WV), durch den entsprechenden Eurobetrag iHv 360 € ersetzt. Es erscheint daher angemessen, den Höchstbetrag im BDG 1979 unter Berücksichtigung einer Valorisierung mit 500 € anzusetzen.

**Zu Art. 1 Z 39 (Entfall des § 125b Abs. 3 BDG 1979):**

Nach § 125b Abs. 3 wären Zeugenvernehmungen unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung grundsätzlich nur unter bestimmten Voraussetzungen bei Auslandsaufenthalten zulässig. Demgegenüber sieht § 51a AVG, der nach § 105 Z 1 auf das Disziplinarverfahren ebenfalls anzuwenden ist, eine wesentlich weitergehende Regelung vor. Durch den Entfall von § 125b Abs. 3 wird klargestellt, dass § 51a AVG uneingeschränkt zur Anwendung gelangt.

**Zu Art. 1 Z 40 (§ 127 Abs. 2 BDG 1979):**

§ 127 Abs. 2 letzter Satz berücksichtigt den Fall, dass der Beamtin oder dem Beamten etwa wegen eines Karenzurlaubes keine Monatsbezüge gebühren und die Hereinbringung einer verhängten Geldstrafe oder Geldbuße durch Abzug vom Monatsbezug bzw. vom Ruhebezug nicht möglich ist. Diesbezüglich wird für die Hereinbringung – analog dem § 13a Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956 – auf das Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 – VVG, BGBl. Nr. 53/1991, verwiesen.

**Zu Art. 1 Z 41 (§ 135a Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine redaktionelle Berichtigung.

**Zu Art. 1 Z 42, 44 und 45 (§§ 141a Abs. 4, 145b Abs. 4 sowie 152c Abs. 4 BDG 1979):**

Aus den §§ 141a, 145b und 152c Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und §§ 35, 76 und 93 Gehaltsgesetz 1956 ergibt sich, dass eine Einstufung in der Wahrungsfunktionsgruppe im Falle der



Zustimmung zu einer niedrigeren Einstufung – worunter auch entsprechende Bewerbungen im Zuge einer Ausschreibung oder einer Interessentensuche nach § 20 des Ausschreibungsgesetzes oder einer Ausschreibung gemäß §§ 2 bis 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 zu subsumieren sind - zu einer Beendigung der Wahrung führt. Diese Konsequenz hat eine erhebliche Einschränkung der Mobilität der Bediensteten zur Folge. Ein Weiterlaufen der Wahrung erschiene in jenen Fällen zweckmäßig, in denen die Bewerbung auf einen Arbeitsplatz erfolgt, der zumindest einer höheren Funktionsgruppe zugeordnet ist als der zuletzt innegehabte Arbeitsplatz.

**Zu Art. 1 Z 43 (§ 145a Abs. 6 BDG 1979):**

Mit der Zentralstellenreform 2022 wird die Gruppe II/BPD/Bundespolizeidirektion in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres eingerichtet. Für deren Leiterin oder Leiter ist anstelle des Amtstitels „Exekutivbediensteter“ bzw. des jeweiligen Dienstgrades die Verwendungsbezeichnung „Bundespolizeidirektorin“ oder „Bundespolizeidirektor“ vorgesehen.

**Zu Art. 1 Z 46 (§ 200d Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Anpassung eines überholten Verweises.

**Zu Art. 1 Z 47 und Z 48 (§ 200l Abs. 5 und 5a BDG 1979):**

In den letzten Jahren hat sich das Aufgabenprofil der Pädagogischen Hochschulen verändert. Dementsprechend nehmen unter anderem das Qualitätsmanagement und die Schulentwicklungsberatung eine zentralere Rolle an den Pädagogischen Hochschulen ein. Um derartige Aufgaben entsprechend ihrer Wichtigkeit erfüllen zu können, bedarf es einer Flexibilisierung des Einsatzes von Hochschullehrpersonen.

Mit dem PH-Entwicklungsplan liegt nun auch für die Pädagogischen Hochschulen (PH) ein strategisches Planungsinstrument für die gesamthafte Weiterentwicklung des Sektors der Pädagogischen Hochschulen vor. Er ist die Basis für den weiteren institutionellen Organisationsentwicklungsprozess, an dessen Ende Institutionen mit einem höheren Maß an Selbststeuerungsfähigkeit stehen. Der PH-Entwicklungsplan ist die Verbindung zwischen der langfristigen Governance-Strategie des BMBWF und den Steuerungsinstrumenten auf Institutionenebene (ZLP/RP) und soll rollierend weiterentwickelt werden. Im Ziel- und Leistungsplan (ZLP) werden die Ziele und Vorhaben auf Ebene der einzelnen Pädagogischen Hochschule auf einen dreijährigen Zeitraum in konkreter Form festgelegt. Die Steuerung der Pädagogischen Hochschulen soll anhand der relevanten Umwelten der Pädagogischen Hochschulen erfolgen. Im Rahmen des künftigen Steuerungsmodells ist klar definiert, was anhand welcher Instrumente gesteuert wird, wie berichtet wird und wie die Qualität der hochschulischen Leistungen gesichert wird. Die Instrumente sind geeignet, um Output und Outcome, Qualität und Effizienz, Personaleinsatz sowie Vollkosten darzustellen. Das Controlling erfolgt über einen Leistungsbericht.

Das Steuerungsinstrument ZLP sowie ein schlankes Controlling im Leistungsbericht sichern die Qualität der Lehre und stellen diese auch angebotsseitig sicher. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist § 8 des Hochschulgesetzes.

Die Pädagogischen Hochschulen haben die Aufgabe, Pädagoginnen und Pädagogen während ihres gesamten Professionalisierungskontinuums (Erstausbildung, Berufseinstieg, Karriereentwicklung) im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung wissenschaftsgeleitet und praxisbezogen zu bilden. Die Fort- und Weiterbildung ist dabei nicht nur als ein komplementärer Baustein zur Ausbildung zu sehen. Vielmehr handelt es sich dabei um ein wichtiges Element zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Professionalität und des qualifizierten Umgangs mit veränderten Ansprüchen und didaktischen Methoden.

Für eine forschungsgeleitete und praxisorientierte Bildung ist der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die pädagogische Praxis von hoher Relevanz.

Zur Weiterentwicklung der Qualität der Lehre ist die Steigerung der Qualität der Lehre in der Ausbildung durch Unterstützung von Kompetenzentwicklung in der Vielfalt der Tätigkeitsfelder (Unterrichten, Erziehen, Diagnostizieren, Prüfen und Evaluieren, Begleitung und Beratung) von großer Bedeutung. Um dieses Ziel sicherzustellen, ist ein wechselseitiger Einsatz von Lehrpersonal unabdingbar, wo die gemeinsame Durchführung von Studien im Vordergrund steht. Das Qualitätsmanagement sichert die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards, um den Ausbau der gegenseitigen Evaluierung zu fördern.

Qualitätsgesicherte Forschung an Pädagogischen Hochschulen gilt als Innovationsmotor im Bildungsbereich.

Lehre, Fortbildung, Weiterbildung, Forschung und Schulentwicklungsberatung sind als kommunizierende Gefäße zu sehen, die im Einklang mit den Kernaufgaben der Pädagogischen Hochschulen gleichermaßen zu Erfüllung der Aufgaben durch das BMBWF zu steuern sind.

Dementsprechend soll die Lehrverpflichtung von Hochschullehrpersonen, die überwiegend für Aufgaben der Evaluierung und Qualitätssicherung verwendet werden, um bis zu 80 Lehrveranstaltungen unterschritten werden dürfen.

**Zu Art. 1 Z 49 (§ 207i Abs. 1 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass eine Abberufung wegen Nichtbewährung unabhängig davon, ob die Leitungsfunktion noch befristet oder bereits unbefristet ist, jederzeit erfolgen kann.

**Zu Art. 1 Z 50 und Z 53 (§ 207j und Entfall des § 248d Abs. 1 BDG 1979):**

Die Übergangsbestimmung des § 248d Abs. 1 läuft mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus. Die Bestimmungen des 5. Unterabschnittes des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles sind für die Schulen im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung konzipiert und daher auf die land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehranstalten nur mit bestimmten Maßgaben anwendbar. Diese Maßgaben werden nunmehr in § 207j aufgenommen.

**Zu Art. 1 Z 51 (§ 213e Abs. 3 BDG 1979):**

Im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräches sollen die Überprüfung der digitalen Kompetenzen sowie die allfällige Festlegung entsprechender zu besuchender individueller Fort- und Weiterbildungen Berücksichtigung finden.

**Zu Art. 1 Z 52 (§ 225 Abs. 3 BDG 1979):**

Die Begutachtungskommission soll die Möglichkeit erhalten, die Prüfung der Formalerfordernisse der Dienstbehörde/Personalstelle zu übertragen. Auch bei einer Übertragung der Prüfung an die Dienstbehörde/Personalstelle obliegt das Ausscheiden der nicht alle festgelegten Erfordernisse erfüllenden Bewerberinnen und Bewerber der Begutachtungskommission.

**Zu Art. 1 Z 54 (§ 248d Abs. 2 BDG 1979)**

Die Übergangsbestimmung zum Bestellungsverfahren findet auf Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine mit Ende Bewerbungsfrist 31. Dezember 2023 ausgeschriebene Leitungsfunktion fristgerecht beworben haben, weiterhin ihre Anwendung.

**Zu Art. 1 Z 55 (2a. Abschnitt des Schlussteils BDG 1979):**

Durch den 2a. Abschnitt des Schlussteils wird die elektronische Zustellung für Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes durch Maßgabebestimmungen zum 3. Abschnitt des Zustellgesetzes – ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, geregelt. Technisch erfolgt die elektronische Zustellung im Rahmen der standardisierten IKT-Lösungen und IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes im Sinne des § 44a des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 – BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009, durch einen von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler im Rahmen der standardisierten IKT-Lösungen und IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes beauftragten Zustelldienst.

§ 275 erstreckt den Anwendungsbereich dieses Abschnittes über den Anwendungsbereich gemäß § 1 hinausgehend auf Personen, die in einem Rechtsverhältnis gemäß § 280 Abs. 1 Z 1 bis 6 stehen. Das sind Personen, die

- in einem Dienstverhältnis zum Bund,
- in einem Dienstverhältnis zu einem in § 1 Abs. 2 VBG genannten Rechtsträger,
- in einem Dienstverhältnis zu einer oder einem Dritten, bei dem der Bund den wirtschaftlichen Aufwand zur Gänze oder zum Teil trägt und die zugehörigen administrativen Tätigkeiten selbst durchführt,
- in einem Ausbildungsverhältnis oder freien Dienstverhältnis zu einem der in Z 1 bis Z 3 genannten Rechtsträger,
- in einem Dienstverhältnis zu einer oder einem Dritten, wobei die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer dem Bund oder einem in § 1 Abs. 2 VBG genannten Rechtsträger zur Dienstleistung überlassen wird,
- in einem Lehrauftragsverhältnis gemäß dem Lehrbeauftragtengesetz, BGBl. Nr. 656/1987,

stehen. Für diese ist – nach Maßgabe der technischen Voraussetzungen – eine verpflichtende Teilnahme an der elektronischen Zustellung im Sinne dieses Abschnittes vorgesehen, wobei sich die elektronische Zustellung im Sinne dieses Abschnittes auf ressortinterne Zustellungen beschränkt.

Unter den technischen Voraussetzungen sind insbesondere die Möglichkeit der automationsunterstützten Datenübermittlung gemäß § 276 Abs. 1, ein funktionierender Zugang zu den für die elektronische

Zustellung erforderlichen Programmen auf Absender- und Empfängerseite sowie die Erfüllung der technischen Anforderungen des 3. Abschnitts des ZustG, insbesondere § 35 Abs. 3 ZustG, zu verstehen.

Auf Absenderseite ist dies ein funktionierender Zugang zu den gemäß § 44a BHG 2013 bereitgestellten standardisierten IKT-Lösungen und IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes.

Auf Empfängerseite ist dies ein regelmäßiger funktionierender Zugang zu einer Serviceplattform für Einzelpersonen, die mittels IKT-Lösungen für das Personalmanagement des Bundes betreut werden (kurz: Serviceplattform), auf der das Anzeigemodul im Sinne des § 37b ZustG („Mein Postkorb“) angebunden wird und über die elektronische Zustellungen durch Absprung auf das Anzeigemodul abgeholt werden können. Als solche Serviceplattform kommt insbesondere das „Serviceportal Bund“ in Betracht.

In § 276 wird geregelt, von welchem Personenkreis welche Anmeldedaten von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler an das Teilnehmerverzeichnis im Sinne des § 28a ZustG zu übermitteln sind. Hierbei sollen die angeführten Anmeldedaten der von § 275 umfassten Personen übermittelt werden.

In der Folge soll ein Abgleich mit bereits gemäß § 28b Abs. 1 ZustG angemeldeten Personen erfolgen und sollen jene Personen im Teilnehmerverzeichnis des § 28a ZustG angelegt werden, die nicht gemäß § 28b Abs. 1 ZustG angemeldet sind. Demzufolge sollen Personen, die – etwa aufgrund einer privaten Anmeldung zur elektronischen Zustellung – angemeldete Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind, nicht erneut für die dienstliche Zustellung angelegt werden, da diesen bereits aufgrund der bestehenden Anmeldung elektronisch zugestellt werden kann. Für den dienstlichen Bereich neu angelegte Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll nur in ressortinternen dienstlichen Angelegenheiten zugestellt werden und sollen diese auch nur den standardisierten IKT-Lösungen und IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes sowie von der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler beauftragten Zustelldiensten für dienstliche Zustellungen angezeigt werden. Die gemäß § 276 im Teilnehmerverzeichnis angelegten Personen gelten als Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Sinne des § 28b Abs. 1 ZustG.

Hinsichtlich der gemäß § 28b Abs. 1 ZustG angemeldeten Personen soll ein Hinweis im Teilnehmerverzeichnis hinterlegt werden, dass diese an der elektronischen Zustellung im Sinne dieses Abschnittes teilnehmen.

Spätere Änderungen der Anmeldedaten (z.B. der dienstlichen elektronischen Adresse), etwa durch Ressortwechsel, hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler dem Teilnehmerverzeichnis unverzüglich bekanntzugeben, ebenso Abmeldungen infolge Ausscheidens aus dem Dienst oder nicht mehr gegebenen technischen Voraussetzungen. Damit wird die Verpflichtung im Sinne des § 28b Abs. 2 erster Satz ZustG auf die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler übertragen.

Zu § 277: In Hinblick auf die Einsparung von Ressourcen, wie Papier, Arbeitszeit und Versandkosten, sollen Zustellungen künftig vorrangig elektronisch erfolgen. Die Verwendung alternativer Zustellarten soll den einzelnen Dienstbehörden und Personalstellen jedoch im Falle einer kostensparenderen Zustellart nicht verunmöglicht werden.

Um vergebliche Zustellversuche hintanzuhalten, soll in jenen Fällen, in denen eine elektronische Zustellung voraussichtlich gemäß § 277a nicht bewirkt werden kann, eine andere geeignete Zustellart gewählt werden. In diesem Zusammenhang obliegt es den Dienstbehörden und Personalstellen, längere Abwesenheiten der Empfängerinnen oder Empfänger – insbesondere wenn diese bekanntermaßen erst nach Ablauf der zweiwöchigen Abholfrist (§ 35 Abs. 4 ZustG) in den Dienst zurückkehren – sowie offenkundige technische Ausfälle auf Empfängerseite zu berücksichtigen.

Ebenso ist eine andere Zustellart zu wählen, wenn eine elektronische Zustellung am Tag der Zustellung aus technischen Gründen nicht möglich ist (z.B. infolge von Wartungen oder Ausfällen der notwendigen technischen Systeme auf Absenderseite).

In diesem Zusammenhang wird weiters darauf hingewiesen, dass die elektronische Zustellung mit Zustellnachweis einer Zustellung zu eigenen Händen entspricht. Dies ergibt sich aus den Anforderungen des § 35 Abs. 3 ZustG sowie dem dabei zu erbringenden Nachweis (§ 35 Abs. 3 letzter Satz ZustG), dem die Qualität eines RSA-Rückscheins zukommt (vgl. *Hengstschläger/Leeb*, AVG § 22 (Stand 1.1.2014, rdb.at)). Damit werden die Anforderungen des § 11 Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und des § 108 Abs. 1 durch die elektronische Zustellung erfüllt.

In § 277a werden jene Fälle angeführt, in denen – über § 35 Abs. 7 ZustG hinaus – auf Grund des dienstlichen Zusammenhangs die elektronische Zustellung mit Zustellnachweis als nicht bewirkt gelten soll. Diese Ergänzung umfasst Fälle, in denen die Empfängerin oder der Empfänger von den elektronischen Verständigungen Kenntnis erlangt hatte, aber während der Abholfrist vom Dienst abwesend war (Z 1) oder die Abholung aus technischen Gründen, etwa aufgrund technischer Ausfälle oder nicht (mehr) gegebenem Zugang zur Serviceplattform, nicht möglich ist (Z 2). Dadurch sollen jene Fälle umfasst werden, in denen nicht davon auszugehen ist, dass die Empfängerin oder der Empfänger Zugriff auf die für die Abholung

vorgesehene Serviceplattform hat und somit eine für die Empfängerin oder den Empfänger benachteiligende Verkürzung der Rechtsmittelfrist vermieden werden. Die Zustellung wird jedoch innerhalb der Abholfrist, an dem der Rückkehr in den Dienst folgenden Tag, an dem das Dokument abgeholt werden könnte (Z 1), bzw. mit dem Zeitpunkt, an dem die Abholung wieder technisch möglich ist (Z 2), wirksam. Dies entspricht der Systematik des § 35 Abs. 7 Z 2 ZustG.

Zu § 277b: Auf den Serviceplattformen für Einzelpersonen, die mittels IKT-Lösungen und IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes betreut werden, wird das Anzeigemodul im Sinne des § 37b ZustG („Mein Postkorb“) angebunden. Die elektronischen Zustellungen können über die Serviceplattform durch Absprung in das Anzeigemodul abgeholt werden.

Zu § 277c: Hinsichtlich dienstlicher Zustellungen hat die elektronische Verständigung im Sinne des § 35 Abs. 1 ZustG zusätzlich die Angabe zu enthalten, dass die elektronische Zustellung über die zur Verfügung gestellte Serviceplattform abgeholt werden kann. Dadurch wird die Art und Weise der Verständigung nicht berührt. Eine Änderung der Zustellformularverordnung wird dadurch nicht erforderlich. Diese Information kann etwa als Begleittext der Verständigungsmail erfolgen. Allfällige zusätzlich versendete Informationen entfalten keine Rechtswirkungen.

**Zu Art. 1 Z 56 (§ 284 Abs. 94 BDG 1979):**

Im Zuge der Bildungsreform 2017 wurde im § 207 Abs. 2 BDG 1979 festgehalten, dass die Inhaberin bzw. der Inhaber einer Leitungsfunktion verpflichtet ist, binnen vier Jahren und sechs Monaten den Schulmanagementkurs – Berufsbegleitender Weiterbildungslehrgang erfolgreich zu absolvieren. Diese Regelung war bis 1. Jänner 2023 befristet.

Pandemiebedingt (COVID-19) und zufolge der geringen Zahl an Kursplätzen konnten einige Lehrpersonen den für die Bewerbung um eine Schulleitung (Schulcluster-Leitung) verbindlich vorgegebenen Kurs noch nicht vollständig abschließen. Nachdem überdies derzeit ein Mangel an Schulleiterinnen bzw. Schulleitern besteht, wird die Frist von 1. Jänner 2023 auf 1. Jänner 2024 verlängert.

**Zu Art. 1 Z 57 (§ 284 Abs. 114 und 115 BDG 1979):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt sowie Übergangsbestimmungen geschaffen.

**Zu Art. 1 Z 57 (§ 284 Abs. 116 BDG 1979):**

Es wird eine Übergangsbestimmung bezüglich der Neubemessung des Vorbildungsausgleichs für jene Bedienstete geschaffen, die vom Lehrpersonenbereich in den Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes überstellt wurden und ein Hochschulstudium gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz abgeschlossen haben. Da diese Bediensteten bereits dem Allgemeinen Verwaltungsdienst angehören, ist keine Regelung in den Landeslehrpersonen-Dienstrechten erforderlich.

**Zu Art. 1 Z 58, 59, 61, 63, 65 bis 68, 70 und 72 bis 75 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. a, Z 1.2.4 lit. b, Z 1.2.4 lit. d, Z 1.2.4 lit. i, Z 1.2.4 lit. l, zum Entfall der Anlage Z 1.2.4 lit. m, Z 1.3.6 lit. a, Z 1.3.6 lit. b, Z 1.3.6 lit. d, Z 1.3.6 lit. i, zum Entfall der Anlage Z 1.3.6 lit. j, Z 1.3.7 lit. e, Z 1.3.7 lit. g BDG 1979).**

Die Bundesministeriensgesetz-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 98/2022, und Organisationsänderungen machten eine Anpassung der taxativ aufgelisteten Richtverwendungen erforderlich.

**Zu Art. 1 Z 62 (Anlage 1 Z 1.2.4. lit. h BDG 1979):**

Mit der Aufnahme der neuen Richtverwendung für das BMLV wird die Umsetzung der Reorganisation der Zentralstelle abgebildet.

**Zu Art. 1 Z 60, 64, 69, 71, 76, 77 bis 84, 86 bis 90, 95 bis 129 und 133 bis 140 (Anlage 1 Z 1.2.4 lit. c und j, Z 1.3.6 lit. c, Z 1.5.19, Z 1.6.19, Z 1.7.14, Z 1.7.22, Z 1.8.17, Z 1.8.26, Z 1.9.10, Z 1.9.23, Z 1.9.24, Z 1.9.25, Z 1.10.14, Z 1.10.15, Z 1.11.3, Z 2.3.6, Z 2.3.7, Z 2.4.11, Z 2.4.12, Z 2.5.22, Z 2.5.23, Z 2.6.8, Z 2.7.23, Z 2.7.24, Z 2.8.4, Z 2.9.3, Z 3.5.7, Z 3.5.12, Z 3.5.13, Z 3.6.1, Z 3.7.5, Z 3.8.16, Z 3.8.17, Z 3.9.5, Z 3.9.6, Z 4.3.6, Z 4.3.7, Z 5.4.6, Z 5.4.7, Z 9.4, Z 9.5, Z 9.6, Z 9.7, Z 9.8, Z 12.2. lit. a, Z 14.6 lit. c, d und f und zum Entfall der Anlage 1 Z 1.3.6 lit. h, Z 1.6.8, Z 1.7.15, Z 1.7.16, Z 1.8.20, Z 2.3.3, Z 2.5.9, Z 2.5.12, Z 2.5.17, Z 2.7.15, Z 2.8.9, Z 2.9.4, Z 2.9.5, Z 3.4.3, Z 3.5.4, Z 3.6.10, Z 3.7.13, Z 8.6 lit. c, Z 8.7 lit. c, Z 13.2 lit. b, Z 13.3 lit. b, Z 13.4 lit. d, Z 13.11 lit. b, Z 14.6 lit. g und Z 14.9 lit. h BDG 1979):**

Der Katalog an Richtverwendungen wird den aktuellen Gegebenheiten mehrerer Ressorts angepasst und gleichzeitig ausgebaut.

Es erfolgt eine Streichung obsoleter Richtverwendungen. Im Gegenzug werden aktuelle Arbeitsplätze von Referentinnen bzw. Referenten in der Zentralstelle des BMSGPK und des BMK sowie im Bereich des BMAW im Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen in den Richtverwendungskatalog aufgenommen.

Weiters wird eine Neustrukturierung im Bereich der Wildbach- und Lawinenverbauung berücksichtigt. Die Gesamtanzahl der technischen Fachexpertinnen und Fachexperten ergibt sich aus der Anzahl der Gebietsbauleitungen und Fachzentren in der Wildbach- und Lawinenverbauung. In den Sektionen der Wildbach- und Lawinenverbauung verbleiben insgesamt mindestens 21 Technikerinnen oder Techniker in der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A 1.

Auch die Richtverwendungen im Bereich der Bildungsdirektionen werden an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

**Zu Art. 1 Z 85 und 94 (Z 1.8.21 und Entfall der Z 2.2.1 der Anlage 1 zum BDG 1979):**

Die Richtverwendungen im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie im Bereich des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten wurden an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

**Zu Art. 1 Z 91 bis 93 (Anlage 1 Z 1.12 und Z 1.12a BDG 1979):**

Die an den Pädagogischen Hochschulen erworbenen Bachelor- und Mastergrade werden ebenfalls als Ernennungserfordernis für die Hochschulbildung berücksichtigt.

**Zu Art. 1 Z 93 (Anlage 1 Z 1.12a BDG 1979):**

Es erfolgen Zitat Anpassungen.

**Zu Art. 1 Z 130 (Entfall der Anlage 1 Z 12.3 lit c, d und e BDG 1979):**

Mit dem Entfall der genannten Richtverwendung für das BMLV wird die Umsetzung der Reorganisation der Zentralstelle abgebildet.

**Zu Art. 1 Z 131 und Z 132 (Anlage 1 Z 12.5.1 und Z 12.6.1 BDG 1979):**

Bereits bisher war es für herausragend qualifizierte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 1 möglich, als unmittelbar einer Sektionsleitung zugeordnete Fachexpertin bzw. zugeordneter Fachexperte eine Einstufung in die Funktionsgruppe 5 zu erreichen. Die Möglichkeiten solcher Fachkarrieren werden nunmehr als Parallele zu Führungskarrieren aber auch als Alternative nach langjähriger Wahrnehmung von Führungsfunktionen ausgebaut und für Bedienstete der Verwendungsgruppe M BO 1 geöffnet.

Dabei soll besonders qualifizierten Bediensteten mit langjähriger fachspezifischer Erfahrung die Möglichkeit offenstehen, statt einer Führungskarriere mit Übernahme einer Leitungsfunktion eine Fachkarriere einzuschlagen (Z 12.6.1 lit. a). Voraussetzung ist eine außergewöhnliche Qualifikation und eine fachspezifische Zusatzausbildung. Dieses Erfordernis wird durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium und durch ein Wissen erfüllt sein, das auf Grund einzeln abgeschlossener oder kontinuierlich aufbauender Zusatzausbildungen erweitert wurde. Das durch die langjährige spezielle Tätigkeit erworbene Wissen kann nur schwer ersetzt werden und die Fachexpertin oder der Fachexperte nimmt so eine Schlüsselposition innerhalb des Ressorts ein, die sich in einer Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung besonders bedeutender und umfangreicher Angelegenheiten ausdrückt. Typischerweise sind mit der Expertenfunktion Zusatzfunktionen wie etwa Koordinationstätigkeiten oder Vortrags- oder Publikationstätigkeiten verbunden. Neben dieser Fachkarriere soll es langjährigen Führungskräften ermöglicht werden, Führungsverantwortung abzugeben und als Fachexpertinnen und Fachexperten weiterhin ihre außergewöhnliche fachliche Qualifikation einzubringen (Z 12.5.1 und 12.6.1 lit. b). Dies soll einerseits das Wissen und die Erfahrung für die Organisation sichern, andererseits dazu beitragen, dass motivierte und leistungsfähige Bedienstete bis zum Pensionsantrittsalter gehalten werden. Als Voraussetzung wird eine langjährige Erfahrung in einer Leitungsfunktion im Bundesdienst in M BO 1/5 oder höher festgeschrieben. Wurde diese langjährige Führungserfahrung in einer besonders bedeutenden Organisationseinheit gewisser Größe erworben (mit einer Zuordnung zu M BO 1/6 oder höher), ist eine Einstufung als Fachexpertin oder Fachexperte in M BO 1/6 vorgesehen (Z 12.5.1). Als Zusatzfunktionen kommen hier neben Koordinationstätigkeiten und Vortrags- und Publikationstätigkeiten insbesondere auch Aufgaben im Bereich des Wissensmanagements, wie etwa Mentoring für Nachwuchskräfte in Betracht. Anders als nach der bisherigen Regelung können Fachexpertinnen und Fachexperten nicht mehr nur unmittelbar einer Sektionsleitung einer Zentralstelle zugeordnet sein, sondern in der Zentralstelle auch der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär oder einer Gruppenleitung direkt unterstellt werden. Die Anzahl wird ausdrücklich zahlenmäßig mit zwei Fachexpertinnen oder Fachexperten nach Z 12.6.1 lit. a und insgesamt zwei nach Z 12.5.1 und 12.6.1 lit. b pro Generalsekretariat oder Sektion begrenzt, wobei jedoch pro Zentralstelle eine Gesamtzahl nicht überschritten werden darf, die sich aus dem Vierfachen der Sektionsanzahl im Ressort gemäß Z 1.6.17 letzter Satz errechnet. Die gegenständlichen Richtverwendungen beziehen sich nicht auf einen konkreten Arbeitsplatz, sondern umschreiben die erforderlichen Voraussetzungen generell. Die Zuordnung eines Arbeitsplatzes als Fachexpertin oder Fachexperte erfordert dabei ein Abstellen auf konkrete personenbezogene

Anforderungen, insbesondere betreffend die Qualifikation und Vorerfahrung. Bei Ausscheiden einer Fachexpertin oder eines Fachexperten aus der Funktion entfällt der Arbeitsplatz.

**Zu Art. 1 Z 141 und 142 (Anlage 1 Z 23.3 Abs. 1 lit. a und lit. c BDG 1979)**

Es erfolgen erforderliche Anpassungen der Richtverwendungen im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

**Zu Art. 1 Z 143 (Anlage 1 Z 23.5 Abs. 1 lit. a BDG 1979):**

Die Möglichkeit des Einsatzes von Absolventinnen und Absolventen des Lehramtes Psychologie und Philosophie im Pädagogikunterricht an Bildungsanstalten soll sichergestellt werden.

**Zu Art. 1 Z 144 (Anlage 1 Z 23.6 Abs. 2 lit. a BDG 1979):**

Beim Alternativerfordernis für die Verwendung am Bundes-Blindenerziehungsinstitut und am Bundesinstitut für Gehörlosenbildung (Abs. 2 lit. a bis c) soll wegen der inhaltlichen Einschlägigkeit das (seinerzeitige) Lehramt für Sonderschulen als Alternative zu den bislang im Gesetz angeführten Lehrämtern eingefügt werden.

**Zu Art. 1 Z 145 (Anlage 1 Z 24.4 BDG 1979):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 2 (Änderung des Gehaltsgesetzes 1956):**

**Zu Art. 2 Z 1 bis Z 4 (§ 16 Abs. 1 Z 2, Abs. 2, 4, 8 und 9 sowie § 17 Abs. 2a GehG):**

Durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, wurde die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben.

Während bisher der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte außerhalb der Nachtzeit 50% und während der Nachtzeit 100% betrug und Überstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) einheitlich mit einem Zuschlag von 25% vergütet wurden, entfällt diese Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten durch die Aufhebung der obengenannten Wortfolgen und beträgt der Überstundenzuschlag ab 7. Juli 2022 einheitlich 50% (außerhalb der Nachtzeit) bzw. 100% (während der Nachtzeit).

Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979, wonach Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 – anstatt im Verhältnis 1:1,5 – auszugleichen sind, wurde nicht als verfassungswidrig aufgehoben

Eine entsprechende Differenzierung ist auch bei der Sonn- und Feiertagsvergütung gemäß § 17 Abs. 2a GehG gegeben. Diese Bestimmung war nicht Gegenstand des Gesetzesprüfungsverfahrens.

Aufgrund der durch die Aufhebung entstehenden Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich (§ 49 Abs. 5 BDG 1979), Überstundenzuschlag (§ 16 Abs. 4 GehG) und Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 17 Abs. 2a GehG) wird nunmehr eine Anpassung der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 2 Z 5 bis Z 7 und Z 23 (§ 20c Abs. 1 bis 3 und 5 sowie § 169e Abs. 1 GehG):**

Alle derzeit zur Anwendung gelangenden Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung werden zwecks Übersichtlichkeit zusammengefasst. Im Rahmen dessen erfolgt eine Vereinheitlichung der Terminologie sowie eine Klarstellung, dass für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung zwar die Vollendung der Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren genügt, sich die Höhe aber nach der mit Vollendung dieser Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet. Eine inhaltliche Änderung soll damit nicht bewirkt werden. Ist eine Beamtin also beispielsweise mit einem Monatsersten (1. Jänner) ins Dienstverhältnis eingetreten und ihr „Jubiläumstichtag“ (Dienstjubiläum) mangels anrechenbarer Vordienstzeiten der 25 bzw. 40 Jahre darauffolgende Monatserste (1. Jänner), so kann ihr eine Jubiläumszuwendung gewährt werden, wenn sie bis zum Ablauf des unmittelbar vorangehenden Monatsletzten (in einer für die Vorrückung wirksamen Beschäftigungsform) dem Dienststand angehört hat, weil sie dann die erforderliche Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren am 31. Dezember vollendet. Ihre Jubiläumszuwendung ist dann nach der mit Ablauf dieses Monatsletzten (31. Dezember) erreichten besoldungsrechtlichen Stellung am 1. Jänner zu bemessen, also ebenso nach der (allenfalls fiktiven) besoldungsrechtlichen Stellung in jenem Monat, in welchem der „Jubiläumstichtag“ (Dienstjubiläum) fällt. Eine zeitgleich mit Ablauf der erforderlichen Dienstzeit erfolgende Vorrückung ist daher ebenso noch zu berücksichtigen wie auch eine allfällige Gehaltsanpassung.

### **Zu Art. 2 Z 8 (§ 20e samt Überschrift GehG):**

Mit der Änderung der Sachbezugswerteverordnung vom 31. Oktober 2019, BGBl. II Nr. 314/2019, wurde die Privatnutzung eines arbeitgebereigenen Fahrrads oder Kraftrads mit einem CO<sub>2</sub>-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer (E-Bikes und E-Krafträder) von der Einkommensteuer befreit („Jobräder“). Zugleich wird die Anschaffung und Zurverfügungstellung solcher Fahrräder und Krafträder durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – einschließlich der Gebietskörperschaften – mit der „klimaaktive mobil E-Bike Förderung“ des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) gefördert.

Mit der – auch auf Vertragsbedienstete anwendbaren – Regelung in § 20e GehG soll deshalb ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden, der entsprechende Angebote durch den Dienstgeber Bund (oder auch für die Länder als Dienstgeber der Landeslehrpersonen) ermöglicht. Für die Bundesbediensteten ist vor allem deshalb eine Sonderregelung erforderlich, weil für den Abzug des vorgesehenen Aufwandsbeitrags von den Bruttobezügen im Rahmen des Dienstverhältnisses (eine Gehaltsumwandlung) derzeit keine Rechtsgrundlage besteht und insbesondere bei Bediensteten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eine privatrechtliche Vereinbarung außerhalb des Dienstverhältnisses zahlreiche Folgefragen aufwerfen würde. Insbesondere erscheint zweifelhaft, ob die vorhandenen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten des öffentlichen Dienstrechts die steuerrechtlichen Erfordernisse für eine Befreiung von der Einkommensteuer erfüllen würden, die sich an den Gegebenheiten der Privatwirtschaft orientieren.

§ 20e Abs. 1 stellt deshalb ausdrücklich klar, dass der Dienstgeber jenen Bediensteten, die wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken aus dienstlicher Veranlassung zurückzulegen haben, ein Jobrad zur Verfügung stellen kann. Wie in der Privatwirtschaft zählt der Weg von der Wohnung zur Dienststelle und wieder zurück nicht als dienstlich veranlasst.

Auf die Zurverfügungstellung eines Jobrads besteht kein Rechtsanspruch, vielmehr steht diese im Ermessen der Dienstbehörde und ist an mehrere Voraussetzungen geknüpft (Abs. 2): Insbesondere ist das dienstliche Interesse an einer Gleichbehandlung aller Bediensteten im Wirkungsbereich der Dienstbehörde und an der Wahrung des Betriebsfriedens zu beachten, d.h. die Zurverfügungstellung soll grundsätzlich nur nach allgemeinen internen Richtlinien erfolgen, die auf alle Bediensteten gleichermaßen zur Anwendung gelangen. Eine Mittelüberschreitung zum Zweck der Zurverfügungstellung von Jobrädern ist nicht zulässig, vielmehr müssen diese in den bereits vorhandenen budgetären Mitteln Bedeckung finden. Weiter ist die Verhältnismäßigkeit im Vergleich zur voraussichtlichen dienstlichen Nutzung zu beachten (ein Jobrad wird daher nur für Bedienstete in Frage kommen, die voraussichtlich für die gesamte Dauer der Zurverfügungstellung noch im Dienststand verbleiben und denen ein Arbeitsplatz dauernd zugewiesen ist, der auf eine ausreichende dienstliche Nutzung schließen lässt). Vor der Zurverfügungstellung ist auch sicherzustellen, dass an der Dienststelle eine ausreichende Radinfrastruktur vorhanden ist (z.B. sichere Abstellplätze zur Verwahrung) und dass eine sachgemäße Wartung der Jobräder durch den Dienstgeber möglich ist. Schließlich ist von einer Zurverfügungstellung abzusehen, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete die körperliche oder sonstige persönliche Eignung zur dienstlichen Nutzung des Jobrads nicht aufweist (z.B. erhöhte Sturz- oder Verletzungsgefahr wegen Gebrechlichkeit oder eine Konstitution, welche die sichere Teilnahme am Straßenverkehr generell ausschließt). In diesen Fällen ist eine individuell besser geeignete Beförderungsmethode zur Vermeidung von Dienstunfällen vorzuziehen.

Die Zurverfügungstellung ist grundsätzlich auf Jobräder beschränkt, welche nur eine zur dauernden und sicheren Teilnahme am Straßenverkehr erforderliche Ausstattung aufweisen. Daher ist z.B. die Zurverfügungstellung eines Produkts von hoher Qualität grundsätzlich zulässig, nicht aber die Zurverfügungstellung eines Produkts, das zur anspruchsvollen sportlichen Betätigung oder gar für Wettkampfw Zwecke hergestellt oder beworben und für einen dementsprechend hohen Preis vertrieben wird.

Die Zurverfügungstellung erfolgt grundsätzlich für die von der oder dem Bediensteten beantragte Dauer, allerdings darf sie – abgesehen von einem vorzeitigen Widerruf infolge des Wegfalls der Voraussetzungen – die Dauer von vier Jahre nicht unterschreiten (diese Untergrenze ist im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für eine Förderung durch das BMK zu sehen). Zugleich darf sie die Dauer von acht Jahren nicht überschreiten, um eine unverhältnismäßige Kürzung des monatlichen Aufwandsbeitrags zu vermeiden.

Der Aufwandsbeitrag umfasst grundsätzlich die Hälfte der Anschaffungs- und der voraussichtlichen Instandhaltungskosten. Er wird gleichmäßig über die Nutzungsdauer verteilt und vermindert die monatlichen Bruttobezüge entsprechend (Gehaltsumwandlung). Die andere Hälfte trägt der Dienstgeber. Zugleich ist der umgewandelte Teil des Bruttomonatsbezugs als steuerbegünstigter Sachbezug zu behandeln (§ 4b Sachbezugswerteverordnung).

Mit Abs. 5 sollen die Pflichten zum sorgsamem Umgang mit dem – dem Bundesvermögen zuzurechnenden – Jobrad auch bei außerdienstlicher Nutzung verankert werden. Insbesondere haften auch Beamtinnen und

Beamte für Schäden, die dem Bund durch schuldhafte Verletzung dieser Pflichten erwachsen, nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts (z.B. für Diebstahl in Folge sorgloser Verwahrung des Jobrads außerhalb der Dienstzeiten).

Nach Ablauf der beantragten Dauer der Zurverfügungstellung ist das Jobrad grundsätzlich der Dienstbehörde zurückzustellen. In Folge kann eine neuerliche Zurverfügungstellung desselben Jobrads beantragt werden, wobei für die Anschaffungskosten nur noch der nicht bereits abgeschriebene Teil anzusetzen ist. Alternativ kann auch ein anderes Jobrad zur Verfügung gestellt werden oder das bisherige Jobrad im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung für den Restwert veräußert werden (z.B. an die oder den Bediensteten).

**Zu Art. 2 Z 9 (§ 26 Abs. 3 Z 4 GehG):**

Der Wortlaut des § 26 Abs. 3, der Fälle eines abfertigungswahrenden freiwilligen Austritts im Zusammenhang mit der Eheschließung oder Geburt und Betreuung von Kindern normiert, stellte in der bisherigen Z 4 auf die Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG ab. Mit dem Erkenntnis vom 15. Mai 2019, 9 ObA 7/19y, vertrat der Oberste Gerichtshof zur vergleichbaren Bestimmung des § 84 Abs. 3 Z 4 VBG die Ansicht, dass in Bezug auf die in ihrem Kernbereich deckungsgleiche Möglichkeit der Herabsetzung zur Betreuung eines Kindes gemäß § 20 VBG in Verbindung mit § 50b Abs. 1 Z 1 BDG 1979 eine planwidrige Lücke vorliege und § 84 Abs. 3 Z 4 daher analog auch auf diese Fälle einer Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung anzuwenden sei.

Folgend den Ausführungen des zitierten Erkenntnisses wird daher nunmehr die Herabsetzung gemäß § 50b Abs. 1 bis 5 BDG 1979 ausdrücklich auch in den § 26 Abs. 3 aufgenommen.

**Zu Art. 2 Z 10, Z 19 und Z 22 (§§ 35 Abs. 5, 76 Abs. 6 und 93 Abs. 5 GehG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 42, Z 44 und Z 45 (§§ 141a Abs. 4, 145b Abs. 4 sowie 152c Abs. 4 BDG 1979).

**Zu Art. 2 Z 11 (§ 58 Abs. 5 Z 4 GehG):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 2 Z 12 und Z 13 (§ 59a Abs. 4 GehG):**

Es erfolgen begriffliche Anpassungen, insbesondere eine Anpassung an die Bezeichnung des Lehramtes für den Schwerpunkt Inklusion/Sonderpädagogik im Sinne des Hochschulgesetzes 2005 – HG.

**Zu Art. 2 Z 14 (§ 59a Abs. 6 GehG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Erteilung des praxisschulmäßigen Unterrichts (Religionsunterrichts) im Umfang von mindestens zwei Halbtagen je Woche stattzufinden hat.

Wird der praxisschulmäßige Unterricht lediglich im halben Ausmaß erteilt, kommt § 60 Abs. 8 GehG zur Anwendung, welcher besagt, dass die zustehende Dienstzulage in einem solchen Fall im halben Ausmaß gebührt.

**Zu Art. 2 Z 15 (§ 61 Abs. 12 GehG):**

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurde, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen im Bereich der Lehrpersonen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 2 Z 16 (§ 61a Abs. 2 GehG):**

Analog zu allen anderen Volksschulen soll die Vergütung für die Klassenführung auch Klassenlehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen eingegliederten Praxisvolksschulen gebühren.

Die Führung der Klassenvorstandsgeschäfte ist nicht Teil der Lehrverpflichtung und stellt somit eine zusätzliche Leistung dar.

**Zu Art. 2 Z 17 (§ 72 GehG):**

Der Eintritt in den Exekutivdienst soll durch Anhebung der Bezüge für die ersten Berufsjahre finanziell attraktiver werden. Konkret sollen Aspirantinnen und Aspiranten (Verwendungsgruppe E 2c) künftig das Gehalt der bisherigen Gehaltsstufe 1 der Verwendungsgruppe E 2b erhalten. Nach Übernahme in die Verwendungsgruppe E 2b – also nach Abschluss der Ausbildung – gebührt sodann bis zum Erreichen der Gehaltsstufe 4 ein Gehalt, das der bisherigen Gehaltsstufe 3 entspricht. Zugleich entfallen in den Verwendungsgruppen E 2a und E 1 die bisherigen Gehaltsstufen 2 bzw. 3, da diese Gehaltsstufen in der



Praxis aufgrund der für eine Überstellung in diese Verwendungsgruppen erforderlichen Ausbildungs- und Verwendungsdauer nicht zur Anwendung gelangen.

**Zu Art. 2 Z 18 und Z 21 (§ 74 Abs. 1 und § 91 Abs. 1 GehG):**

Zur Attraktivierung der Unteroffizierslaufbahn sollen die Beträge für die Funktionszulage der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit jenen für die Funktionszulage der dienstführenden Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten harmonisiert werden. Dies erfordert auch eine Anpassung der Beträge für die Funktionsstufen 4 der Funktionsgruppen E 2a/3 und E 2a/4.

**Zu Art. 2 Z 20 (§ 89 Abs. 1 GehG):**

Jene Gehaltsansätze der Verwendungsgruppe M Z Ch, die unter dem neuen Mindestgehalt der Verwendungsgruppe E 2c liegen, werden ebenfalls entsprechend angehoben. Dadurch soll der Einstieg in eine militärische Laufbahn gleichermaßen attraktiver gestaltet werden.

**Zu Art. 2 Z 24 (§ 175 Abs. 106 GehG):**

Es erfolgt eine Korrektur eines redaktionellen Versehens.

**Zu Art. 2 Z 25 (§ 175 Abs. 107 GehG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 3 (Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948):**

**Zu Art. 3 Z 1 bis 4 (die die §§ 29l, 29m, sowie die §§ 66, 72 und 84c betreffenden Einträge des Inhaltsverzeichnisses des VBG):**

Es erfolgt eine Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an geänderte Bestimmungen.

**Zu Art. 3 Z 5 und Z 7 (§ 4 Abs. 1 bis 2a VBG):**

Die Bestimmungen des § 4 Abs. 1 und 2 VBG dienen der Umsetzung der Richtlinie 2019/1152. Der Dienstvertrag ist wie bisher unverzüglich auszuhändigen, wird jedoch um die Informationen nach Abs. 2 Z 1, 4, 9 bis 11 und 13 ergänzt. Mit Abs. 2 werden somit die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152 vorgesehenen Informationspflichten umgesetzt. Nach Abs. 2a kann wie im bisherigen Abs. 2 Z 8 vorgesehen für bestimmte Informationen weiterhin ein Auslangen durch einen Hinweis auf die für die jeweiligen Bereiche anwendbaren Gesetze und Verordnungen gefunden werden, jedenfalls ist das Mindestmonatsentgelt auszuweisen.

**Zu Art. 3 Z 6, 22, 57 bis 67, 71 bis 74 und 79 (§ 4 Abs. 2 Z 7, § 32 Abs. 2 Z 4 lit. a, § 66, § 67 Abs. 2 und 3 und Entfall des Abs. 4, § 71 Abs. 1 und 1a, Entfall des § 72, § 73 Abs. 2, 2a und 7, § 74 Abs. 6, § 84c, Entfall des § 73 Abs. 6, § 89 Abs. 3, § 89 Abs. 4 und 5 sowie § 94a Abs. 6 VBG):**

Die Ausbildungsphase für Vertragsbedienstete in den Entlohnungsschemata v und h soll entfallen und die finanzielle Laufbahn am Beginn neugestaltet werden. Die Verpflichtung zur Absolvierung der Grundausbildung, die Kündigungsmöglichkeit bei Zuwiderhandeln und die Verwendungsbeschränkungen während der Grundausbildung bleiben davon unberührt bzw. weiterhin aufrecht (§ 32 Abs. 2 Z 4 lit. a, § 66). Daher sind Vertragsbedienstete auch weiterhin nicht zu Vertretungstätigkeiten heranzuziehen, solange sie die Grundausbildung nicht erfolgreich absolviert haben oder nicht zwingende Gründe eine Ausnahme erfordern (z.B. wenn andernfalls der Dienstbetrieb nicht aufrecht erhalten werden könnte).

Konkret entfällt die bisherige Sondertabelle in § 72 für das Monatsentgelt während der Ausbildungsphase, wobei der bisherige Betrag für die Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe v1 in § 71 übernommen wird, da es andernfalls – in Verbindung mit der Neuregelung der Funktionszulage – bei Akademikerinnen und Akademikern ohne jegliche Berufserfahrung im Marktvergleich zu Überzahlungen kommen würde.

Die Funktionszulage wird dahingehend neu geregelt, dass die bisherigen Beträge als „Regelstufe“ fortbestehen und für die ersten Dienstjahre eine „Einstiegsstufe“ eingeführt wird, die grundsätzlich die Hälfte der Regelstufe beträgt. Die Funktionszulage dieser Einstiegsstufe gebührt in der Entlohnungsgruppe v1 in den ersten beiden Entlohnungsstufen, in den Entlohnungsgruppen v2, v3 und h1 in der ersten Entlohnungsstufe und in den Entlohnungsgruppen v4 und h2 während des ersten Jahres.

Maßgebend ist für das Erreichen der Regelstufe also – wie für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen – das Besoldungsdienstalter. Anders als bisher erhalten damit jene Bediensteten, die entsprechend lange Vordienstzeiten zurückgelegt haben, künftig ab dem ersten Tag die Funktionszulage der Regelstufe (während diese bisher zumindest bis zum Abschluss der Grundausbildung in der Ausbildungsphase waren).

Zur Attraktivierung der Arbeitsplätze insbesondere der niedrigeren Bewertungsgruppen wird eine Funktionszulage für die erste Bewertungsgruppe jeder Entlohnungsgruppe eingeführt, die – mit Ausnahme der Funktionszulage für die Bewertungsgruppe v1/1 – der bisherigen Bewertungsgruppe 2 betragsmäßig entspricht. So entspricht z.B. der neue Betrag für die Bewertungsgruppe v3/1 dem bisherigen Betrag für

die Bewertungsgruppe v3/2. Für die Bewertungsgruppe v1/1 wird originär ein Betrag festgesetzt, der einer durchschnittlichen Bezugserhöhung von ungefähr 7,5% des Monatsbezugs entspricht und vor allem den ingenieurwissenschaftlichen Dienst in nachgeordneten Dienststellen finanziell attraktiver gestalten soll. Für die übrigen Entlohnungsgruppen soll dadurch vor allem der Einstieg in Berufsbilder attraktiver gestaltet werden, die eine mehrjährige dienstliche Ausbildung auf einem Arbeitsplatz der Bewertungsgruppe 1 erfordern und die erst nach Abschluss dieser dienstlichen Ausbildung die Betrauung mit einem höherwertigen Arbeitsplatz vorsehen („Laufbahnmodelle“).

Die Bewertungsgruppe 2 wird im Gegenzug – abermals mit Ausnahme der Entlohnungsgruppe v1 – mit dem Mittelwert zwischen der neuen Bewertungsgruppe 1 und der Bewertungsgruppe 3 neu festgesetzt, um insbesondere Arbeitsplätze mit allgemeiner sachbearbeitender oder allgemeiner Supporttätigkeit finanziell attraktiver zu gestalten.

Abweichend von dem Grundsatz, dass die Einstiegsstufe die Hälfte der Regelstufe beträgt, wurde für hoch bewertete Arbeitsplätze – das sind alle Arbeitsplätze der Entlohnungsgruppe v1, alle Arbeitsplätze der Entlohnungsgruppe v2 ab der Bewertungsgruppe 4 und alle Arbeitsplätze der Entlohnungsgruppen v3 und h1 ab der der Bewertungsgruppe 4 – für die Einstiegsstufe der Betrag für die Einstiegsstufe einer niedrigeren Bewertungsgruppe übernommen. Dies deshalb, weil nach der allgemeinen Lebenserfahrung ein derartig hoch bewerteter Arbeitsplatz ohne nennenswerte Berufserfahrung nicht vollumfänglich ausgefüllt werden kann. Dies gilt insbesondere für den akademischen Bereich, da akademische Studien regelmäßig nicht primär der Berufsausbildung dienen, sondern der Berufsvorbildung, und die für eine konkrete Berufsausübung erforderlichen praktischen und theoretischen Befähigungen erst im Rahmen der ersten Berufsjahre erworben werden.

**Zu Art. 3 Z 8 (§ 4 Abs. 3 VBG):**

Mit der Ergänzung des letzten Satzes in Abs. 3 wird Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1152 umgesetzt. Im Fall einer Verlängerung eines Dienstverhältnisses, für das eine Probezeit vereinbart war, darf für dieselbe Verwendung und dieselben Aufgaben keine weitere Probezeit vereinbart werden.

**Zu Art. 3 Z 9 (§ 4 Abs. 8 und 9 VBG):**

Mit Abs. 8 wird Art. 7 der Richtlinie 2019/1152 umgesetzt. Vertragsbedienstete, die ins oder im Ausland dienstzugeteilt, entsendet oder versetzt werden, sollen zusätzliche Informationen betreffend die Auslandsverwendung erhalten. Dazu zählen unter anderem Angaben zu mit der Auslandsverwendung verbundenen zusätzlichen Abgeltungen wie insbesondere die Zulagen und Zuschüsse nach den §§ 21a bis 21h GehG oder nach dem Auslandszulagen- und Hilfeleistungsgesetz – AZHG, BGBl. I Nr. 66/1999. Bei aufeinanderfolgenden Verwendungen in unterschiedlichen Ländern wird es zweckmäßig sein, die Informationen für mehrere Dienstzuteilungen bzw. Entsendungen vor der ersten Abreise ins Ausland zur Verfügung zu stellen und etwaige Änderungen unter Einhaltung der Fristen später nachzureichen.

Abs. 9 dient der Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2019/1152. Die Informationen nach Abs. 2 und 8 müssen innerhalb von sieben Kalendertagen und bei Änderungen des Dienstverhältnisses spätestens mit Wirksamkeit der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Diese Zurverfügungstellung erfolgt entweder schriftlich im Wege des Dienstvertrags oder in elektronischer Form. Bei der elektronischen Übermittlung der Informationen ist in Übereinstimmung mit Art. 3 der Richtlinie 2019/1152 sicherzustellen, dass die oder der Vertragsbedienstete diese speichern und ausdrucken kann und der Dienstgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält.

**Zu Art. 3 Z 10 (§ 4a Abs. 2 Z 2 VBG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 11 (§ 5c Abs. 3a VBG):**

Die Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158. Äußert eine Vertragsbedienstete oder ein Vertragsbediensteter den Wunsch, Telearbeit in Anspruch zu nehmen und lehnt es der Dienstgeber ab, eine der Anregung entsprechende Vereinbarung nach § 5c Abs. 1 VBG abzuschließen, hat er diese Entscheidung der oder dem Vertragsbediensteten schriftlich zu begründen. Die sonstige Vorgehensweise wird dadurch nicht berührt und wird insbesondere kein Anspruch auf Telearbeit begründet.

**Zu Art. 3 Z 12 (§ 22 Abs. 1 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 2 Z 8 (§ 20e samt Überschrift GehG).

**Zu Art. 3 Z 13 und Z 14 (§ 29 Abs. 2 Z 1 und 2 VBG):**

Es werden eine Aktualisierung der aufgezählten Dienstorte und redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

**Zu Art. 3 Z 15 und Z 16 (§ 29f Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 23 und Z 24 (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 17 (§ 29g Abs. 4 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 25 (§ 78a Abs. 4 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 18 bis Z 20 (§ 29l samt Überschrift VBG):**

Die Bestimmungen der bisherigen §§ 29l und 29m werden in § 29l zusammengeführt.

Der Kündigungs- und Benachteiligungsschutz soll um die Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner (AMED) und die Funktion des arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa-Funktion) ergänzt werden. Nach geltender Rechtslage dürfen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Sicherheitsfachkräfte (SFK) oder deren Fach- und Hilfspersonal wegen Ausübung ihrer Funktionstätigkeit nicht gekündigt, entlassen oder benachteiligt werden, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg.

**Zu Art. 3 Z 21, 23 und Z 24 (§ 29m samt Überschrift, § 32 Abs. 7 bis 9 sowie § 34 Abs. 2a VBG):**

Es werden die Artikel 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152 sowie die Artikel 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158 umgesetzt. Vertragsbedienstete, die in den genannten Richtlinien vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollen vor Kündigung und jeglicher sonstiger Benachteiligung geschützt sein. Dieser Schutz umfasst gemäß § 32 Abs. 7 und § 34 Abs. 2a ein ausdrückliches Verbot der Kündigung und der Entlassung wegen Inanspruchnahme von in Umsetzung der genannten Richtlinie zustehenden Rechten, eine Pflicht des Dienstgebers zur Begründung der Kündigung oder der Entlassung auf Verlangen der oder des Vertragsbediensteten, die auch für die Kündigung im ersten Jahr des Dienstverhältnisses gilt, sowie eine Beweislastregel zugunsten der oder des Vertragsbediensteten im Falle der Bekämpfung der Kündigung oder Entlassung, wenn die oder der Vertragsbedienstete behauptet, aus den genannten Gründen gekündigt oder entlassen worden zu sein. Darüber hinaus normiert § 29m ein generelles Verbot der Benachteiligung wegen Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung (siehe Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1152), Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflgeteilzeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung (Abs. 1) sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der Rechte durch die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten (Abs. 2).

**Zu Art. 3 Z 25 bis 32 und Z 70 (§ 36a Abs. 1, 1a, 2 bis 4, § 36b Abs. 1, 6 und 6a sowie § 84b VBG):**

Das Verwaltungspraktikum erfüllt gegenwärtig sowohl für den Bund als auch für die Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten faktisch zwei verschiedene Funktionen: Einerseits als wenige Monate dauerndes „Schnupperpraktikum“ bzw. Ferialpraktikum, bei dem regelmäßig von beiden Seiten keine spätere Übernahme ins Dienstverhältnis angestrebt wird (künftig als „Kurzpraktikum“ bezeichnet). Andererseits als bis zu ein Jahr andauerndes Verwaltungspraktikum, das den Praktikantinnen und Praktikanten tiefgehende Einblicke in die Verwaltung vermittelt und dem Bund die fundierte Abwägung einer individuellen Perspektive auf Übernahme ins Dienstverhältnis sowie eine entsprechende Personalplanung ermöglicht (künftig als „Vorbereitungsausbildung“ bezeichnet).

Anders als bisher sollen diese beiden grundverschiedenen Funktionen des Verwaltungspraktikums künftig durch einen unterschiedlichen Ausbildungsbeitrag abgebildet werden: Für Vorbereitungsausbildungen soll ab dem ersten Tag der Betrag für die erste Entlohnungsstufe für hinsichtlich der Vorbildung vergleichbare Vertragsbedienstete als Ausbildungsbeitrag gebühren (Grundentgelt ohne Funktionszulage). Dadurch sollen die Ausschreibungen für Vorbereitungsausbildungen finanziell deutlich attraktiver werden und somit mehr qualifizierte Interessentinnen und Interessenten an den Bundesdienst herangeführt werden.

Anders als bisher werden die beiden Arten von Praktika auch hinsichtlich ihrer Dauer rechtlich klar voneinander abgegrenzt: Ein Kurzpraktikum hat keine Mindstdauer, darf aber insgesamt (mit allfälliger Verlängerung) höchstens drei Monate dauern. Eine Vorbereitungsausbildung muss mindestens sechs Monate und darf insgesamt höchstens zwölf Monate dauern. Zur klaren Abgrenzung sind daher künftig keine Verwaltungspraktika mit einer Dauer von mehr als drei und weniger als sechs Monaten mehr vorgesehen. Ebenso erfolgt eine Klarstellung, dass im Fall einer Vorbereitungsausbildung eine Anrechnung aller Zeiten einer bereits absolvierten Vorbereitungsausbildung zu erfolgen hat. Nach den bisherigen Bestimmungen absolvierte Verwaltungspraktika sind demnach nicht in die Gesamtdauer der Vorbereitungsausbildung einzurechnen.

Außerdem soll die Möglichkeit eröffnet werden, ein Verwaltungspraktikum auch in herabgesetztem Wochenstundenausmaß anbieten bzw. vereinbaren zu können. Dadurch soll insbesondere auch für Personen während ihrer beruflichen Ausbildung (z.B. Studierende) der Einstieg in den öffentlichen Dienst im Rahmen eines Verwaltungspraktikums attraktiviert werden.

Um die Herabsetzung in einem für den Dienstgeber praktikablen Ausmaß zu halten und weiterhin den Ausbildungscharakter beizubehalten, ist in diesem Fall ein Stundenausmaß von mindestens 20 Stunden vorgesehen. Es soll weiters klargestellt werden, dass sich durch eine Herabsetzung des Wochenstundenausmaßes die höchstzulässige Gesamtdauer eines Verwaltungspraktikums von einem Jahr nicht verlängern lässt.

Ebenso besteht die Notwendigkeit sowohl den Ausbildungsbeitrag als auch den Freistellungsanspruch bei herabgesetztem Stundenausmaß anzupassen.

Mit dem neuen § 36b Abs. 6 und 6a wird ausdrücklich klargestellt, dass – nicht zuletzt im Hinblick auf den Ausbildungscharakter – im Falle eines für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate eingegangenen Verwaltungspraktikums das Freistellungsmaß entsprechend aliquotiert wird.

Darüber hinaus werden das Ausmaß und der Verbrauch des Freistellungsanspruchs an das Urlaubsrecht für Vertragsbedienstete angepasst: In den ersten sechs Monaten soll der Anspruch entsprechend § 27a Abs. 2 um ein Zwölftel des Höchstausmaßes pro begonnenen Monat anwachsen und erst nach sechs Monaten der – je nach vereinbarter Dauer des Verwaltungspraktikums gebührende – volle Anspruch zustehen.

Was den Verbrauch der Freistellung anbelangt, wurde bisher für die ersten sechs Monate des Verwaltungspraktikums von einem zulässigen Verbrauch von 16 Stunden pro begonnenen Monat des Verwaltungspraktikums ausgegangen. Im Hinblick auf eine Angleichung an das Urlaubsrecht (§ 27e Abs. 2) und korrespondierend mit dem anwachsenden Freistellungsmaß in den ersten sechs Monaten wird der Verbrauch mit einem Zwölftel des Höchstausmaßes von 200 Stunden pro begonnenen Monat festgelegt.

Mit einer Änderung des Ausnahmenkatalogs des § 36a Abs. 3 sowie dem letzten Satz des § 36b Abs. 6 wird zusätzlich § 27a Abs. 5 für das Verwaltungspraktikum für sinngemäß anwendbar erklärt, nach dem der Verbrauch grundsätzlich nur tageweise und nur im Falle von Reststunden stundenweise zulässig ist.

#### **Zu Art. 3 Z 33 und Z 34 (§ 36b Abs. 8a und 9 VBG)**

Mit dieser Änderung soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen werden. Dieser entschied mit Urteil vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeit-Richtlinie“) in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Vorschrift entgegenstehe, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet. Alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung sei, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass nicht der gesamte Jahresurlaub verbraucht wurde. Der Grund für die Beendigung sei hingegen nicht maßgeblich.

Im fortgesetzten Verfahren stellte der Oberste Gerichtshof fest (siehe OGH 17.02.2022, 9 ObA 150/21f), dass der Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung unionsrechtswidrig sei, soweit es den nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeit-Richtlinie unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub von vier Wochen betrifft. Eine finanzielle Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaub gemäß der Arbeitszeit-Richtlinie hinausgehenden Urlaubsteils sei unionsrechtlich nicht geboten.

Dementsprechend soll daher in Abs. 9 klargestellt werden, dass der Anspruch auf Ersatzleistung auch im Falle eines Austritts ohne wichtigen Grund zusteht. Gemäß Abs. 8a ist dabei die Ersatzleistung bezogen auf den nicht verbrauchten aliquotierten vierwöchigen Mindesturlaub zu ermitteln. Vergleiche § 28b Abs. 2a.

#### **Zu Art. 3 Z 35 und Z 36 (§ 38 Abs. 2b Z 2 sowie Abs. 2c Z 2 und § 38 Abs. 3 Z 2 VBG)**

Die Terminologie bezüglich der Berufspraxis in § 38 Abs. 2b, 2c und 3 VBG wird vereinheitlicht.

#### **Zu Art. 3 Z 37, 80 und 82 (§ 38 Abs. 4 und Abs. 14 Z 2, § 100 Abs. 67 vierter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 100 Abs. 99 zweiter Satz VBG):**

Mit der Verlängerung auf acht Jahre erhalten die Lehramtsstudierenden die Möglichkeit, das jeweils erforderliche Studium bzw. die pädagogisch-didaktische Ausbildung über eine längere Zeitspanne berufsbegleitend zu absolvieren. Mit dieser Maßnahme wird einerseits der Überlastung von Studierenden entgegengewirkt, andererseits wird ihnen die Möglichkeit eröffnet, in einem höheren Wochenstundenausmaß tätig sein zu können.

#### **Zu Art. 3 Z 38 (§ 38 Abs. 11a VBG):**

Die bereits während eines Lehramtsstudiums gemäß § 38 Abs. 11 VBG sowie gemäß § 3 Abs. 11 LVG im Schuldienst verwendeten Lehrpersonen haben Anspruch auf 85% des einer ausgebildeten Lehrperson

zukommenden Monatsentgelts. Durch die gegenständliche Änderung wird im Schuldienst verwendeten Lehramtsstudierenden, die zugleich über ein abgeschlossenes anderweitiges Hochschulstudium verfügen, die Möglichkeit zu einer für sie günstigeren sondervertraglichen Anstellung eröffnet.

**Zu Art. 3 Z 39 (§ 39 Abs. 12 VBG):**

Auf Vertragslehrpersonen, die die Voraussetzungen für die Zuordnung in die Entlohnungsgruppe pd gemäß § 38 Abs. 7 in Verbindung mit Anlage 1 Z 23.1 Abs. 1 und Abs. 7 BDG 1979 erfüllen, sind die Bestimmungen über die Induktionsphase nicht anzuwenden.

Durch die Novellierung des § 39 VBG mit der Dienstrechts-Novelle 2022 ist diese Bestimmung entfallen und muss nunmehr eine Person, die ein universitäres Lehramtsstudium und das Unterrichtspraktikum erfolgreich abgeschlossen hat, zusätzlich eine Induktionsphase absolvieren, wenn jetzt der Einstieg in den Beruf erfolgt.

Nachdem Absolventinnen bzw. Absolventen des Unterrichtspraktikums keine Induktionsphase zu absolvieren haben, ist die Wiederaufnahme des § 39 VBG notwendig.

**Zu Art. 3 Z 40 (§ 40 Abs. 3 VBG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 41 und Z 42 (§ 43a Abs. 3 und § 44 VBG):**

Für das gesamte Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren und die Abberufung wegen Nichtbewährung sollen die Bestimmungen für Lehrpersonen im „alten“ Dienstrecht auch für Lehrpersonen im Entlohnungsschema pd vollinhaltlich anwendbar sein.

**Zu Art. 3 Z 43 (§ 44a Abs. 8 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 51 (§ 213e Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 44 und Z 83 (§ 46 Abs. 2 und § 100 Abs. 109 VBG):**

Für Personen, die einen Lehramtsabschluss nach dem AStG erworben haben und die im Entlohnungsschema pd eingereiht sind, wird eine der Systematik des Vorbildungsausgleichs entsprechende Regelung geschaffen.

**Zu Art. 3 Z 45 (§ 46 Abs. 2a VBG):**

Im Hinblick auf die Anstellung und die Berechnung des Vorbildungsausgleichs (§ 15 VBG) erfolgt eine Gleichstellung von Absolvent/innen eines 180 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums und eines darauffolgenden mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Erweiterungsstudiums mit Absolvent/innen eines 240 ECTS-Anrechnungspunkte umfassenden Bachelorstudiums.

**Zu Art. 3 Z 46 (§ 46a Abs. 6 VBG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Erteilung des praxisschulmäßigen Unterrichts (Religionsunterrichts) im Umfang von mindestens zwei Halbtagen je Woche stattzufinden hat (vergleiche die Erläuterungen zu § 59a Abs. 6 GehG).

**Zu Art. 3 Z 47 (§ 47 Abs. 6 VBG):**

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurde, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen im Bereich der Lehrpersonen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 3 Z 48 (§ 48 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 37, 80 und 82 (§ 38 Abs. 4 und Abs. 14 Z 2, § 100 Abs. 67 vierter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 100 Abs. 99 zweiter Satz VBG).

In Abs. 2 bis 4 wird eine allgemeine Kündigungsmöglichkeit im ersten Dienstjahr geschaffen, wenn eine Vertragslehrperson trotz Ermahnungen den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg nicht erbringt. Für die Vertragslehrperson kann die Kündigung im ersten Dienstjahr ohne Angabe von Gründen erfolgen. Für beide Teile entspricht die Kündigungsfrist jener des § 91g Abs. 2 VBG.

**Zu Art. 3 Z 49 (§ 48g Abs. 1 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 46 (§ 200d Abs. 1 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 50 (§ 48h Abs. 7 VBG):**

Von großer Bedeutung für die Personalentwicklung der Pädagogischen Hochschulen ist die Förderung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dafür steht es den Pädagogischen Hochschulen frei, Assistentinnen und Assistenten befristet zu beschäftigen. Assistentinnen und Assistenten sind Doktoratsstudierende an einer Universität, die an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt werden und an den Aufgaben von (Vertrags-)Hochschullehrpersonen mitwirken. Diesbezüglich ist der Bereich der Forschung besonders bedeutsam. Hier sind auch gemeinsame Initiativen in der Bildungsforschung mit Universitäten geplant. Da es im Tätigkeitsbereich von Assistent/innen immer wieder zu Anknüpfungspunkten mit Universitäten (Doktoratsstudium, Dissertation, gemeinsame Forschungsprojekte etc.) bzw. mit dem Forschungsbereich kommt, ist eine Angleichung, was die Verpflichtung zur Mitwirkung in der Lehre und das Monatsentgelt betrifft, aus Gründen der Gleichbehandlung und der Wettbewerbsfähigkeit notwendig. Daher sollte das Monatsentgelt auf die Höhe des Personalkostensatzes bzw. Gehalts (2022: 2.307,07 €) des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung angehoben werden. Assistentinnen und Assistenten sind außerdem mit 160 Lehrveranstaltungsstunden, was fünf Semesterwochenstunden entspricht, verhältnismäßig zu einem großen Teil mit der Mitwirkung an der Lehre beschäftigt. Bei einem überwiegenden Einsatz für die Mitwirkung an Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung soll dieses Mindestausmaß um bis zu 80 Lehrveranstaltungsstunden unterschritten werden können.

**Zu Art. 3 Z 51 und Z 52 (§ 48n Abs. 5 und 5a VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 47 und Z 48 (§ 200l Abs. 5 und 5a BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 53 (§ 48o Abs. 2 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 50 (§ 48h Abs. 7 VBG).

**Zu Art. 3 Z 54 (§ 48p Abs. 5 VBG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 55 (§ 48r Abs. 3 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 52 (§ 225 Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 56 (§ 48r Abs. 4 Z 1 lit. a und b VBG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 68 (§ 84 Abs. 1 Z 2b und 2c VBG):**

Für die neu geschaffenen Gruppen der Vertragsbediensteten des Schulqualitätsmanagements und der Schulevaluation soll die Anwendbarkeit des Abfertigungsrechts („Abfertigung alt“) sichergestellt werden, wenn das Dienstverhältnis dieser Vertragsbediensteten (etwa als Vertragslehrperson) vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat.

**Zu Art. 3 Z 69 (§ 84 Abs. 3 Z 4 VBG):**

Der Wortlaut des § 84 Abs. 3, der Fälle einer abfertigungswahrenden Selbstkündigung im Zusammenhang mit der Eheschließung oder Geburt und Betreuung von Kindern normiert, stellte in der bisherigen Z 4 auf die Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem VKG ab. Mit dem Erkenntnis vom 15. Mai 2019, 9 ObA 7/19y, vertrat der Oberste Gerichtshof die Ansicht, dass in Bezug auf die in ihrem Kernbereich deckungsgleiche Möglichkeit der Herabsetzung zur Betreuung eines Kindes gemäß § 20 VBG in Verbindung mit § 50b Abs. 1 Z 1 BDG 1979 eine planwidrige Lücke vorliege und § 84 Abs. 3 Z 4 daher analog auch auf diese Fälle einer Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung anzuwenden sei.

Folgend den Ausführungen des zitierten Erkenntnisses wird daher nunmehr die Herabsetzung gemäß § 50b Abs. 1 bis 5 BDG 1979 ausdrücklich in den § 84 Abs. 3 Z 4 aufgenommen.

**Zu Art. 3 Z 75 (§ 90a Abs. 6 VBG)**

Im österreichischen Schuldienst gibt es viele engagierte Lehrpersonen, die nach einem Studienabschluss, durch den keine Lehrbefähigung verliehen wurde, erfolgreich im Schuldienst tätig sind. Diese Lehrpersonen haben oftmals umfassende pädagogische Fort- und Weiterbildungen abgeschlossen und in Verbindung mit der erfolgreichen Lehrpraxis verfügen sie über die erforderliche persönliche, fachliche und pädagogische Eignung sowie die erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen, um auch eine Schule zu leiten.

Für eine Leitungsfunktion können sich die betreffenden Vertragslehrpersonen aber nur bewerben, wenn sie zusätzlich auch das einschlägige Lehramt für die Schulart aufweisen, deren Leitung sie anstreben.

Da sich jede Bewerberin und jeder Bewerberin einem umfangreichen Auswahlverfahren im Rahmen dessen die Eignung für die Funktion Schulleitung festgestellt wird, stellen muss, erscheint es zeitgemäß, vom Erfordernis einer Lehrbefähigung für die betreffende Schulart abzugehen. Dementsprechend sollen nunmehr auch Lehrpersonen die Chance für eine Bewerbung auf die Position der Schulleitung erhalten, die zwar kein Lehramt abgeschlossen haben, aber mindestens zehn Jahre erfolgreich im Schuldienst tätig waren.

**Zu Art. 3 Z 76 (§ 90e Abs. 2 VBG)**

Da die Reduktion der Lehrverpflichtung einer Administratorin oder eines Administrators bzw. der Bereichsleitung in einem Schulcluster nicht den Umfang der Tätigkeit in der Administration bzw. der Bereichsleitung vermindert, sondern lediglich die Unterrichtstätigkeit betrifft, behalten die genannten Personengruppen die auf ihre administrativen Tätigkeiten anknüpfende Dienstzulage gemäß § 59c GehG in voller Höhe.

**Zu Art. 3 Z 77 (§ 90e Abs. 4 Z 3 VBG):**

Es erfolgt eine begriffliche Anpassung.

**Zu Art. 3 Z 78 (§ 90p Abs. 1 Z 4 VBG):**

Es erfolgt eine Begriffsanpassung.

**Zu Art. 3 Z 81 (§ 100 Abs. 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 VBG):**

In der Praxis gibt es an Pflichtschulen auch aufgrund eines Mangels an Personen, die über eine einschlägige Lehramtsausbildung verfügen, zunehmend den Bedarf an einem schulübergreifenden Einsatz. Eine solche Situation ergibt sich beispielsweise bei der Verwendung einer über eine Lehramtsprüfung für den Gegenstand „Deutsch“ für die Sekundarstufe verfügenden Lehrperson in einer Deutschförderklasse an einer Volksschule.

In Zeiten eines Mangels an einschlägig ausgebildeten Lehrpersonen für die Sonderschule ist es beispielsweise zweckmäßig auch für Volksschulen und Mittelschulen ausgebildete Lehrpersonen eine reguläre Anstellung an einer Sonderschule zu ermöglichen, oder, eine für Deutsch in Mittelschulen ausgebildete Lehrperson auch im Pflichtgegenstand „Deutsch in Deutschförderklassen“ regulär einsetzen zu können. Gleiches gilt für die Praxisschulen. Trotz einer allfällig nicht einschlägigen Verwendung weisen die betreffenden Lehrpersonen jedenfalls eine umfassende pädagogische Ausbildung auf, die sie zur Unterrichtserteilung befähigt.

Die gegenständliche - zunächst befristete - Erweiterung soll jedoch keinesfalls die schulartenspezifischen Besonderheiten bzw. die schulrechtliche Vorgabe, Lehrpersonen möglichst im Rahmen der erworbenen Lehrbefähigung zu verwenden, umgehen. Es sollen jedoch Möglichkeiten geschaffen werden, dass auch Personen, die nicht das für die Verwendung entsprechende Lehramtsstudium abgeschlossen haben, regulär in den Schuldienst eintreten können und daher nicht lediglich aufgrund eines Sondervertrages und somit auch mit dauerhaften Abschlagen und Nachteilen für das Besoldungsdienstalter als Lehrpersonen tätig werden können.

Dies stärkt auch die Schulleitung bei der Auswahl der für die betreffende Schule am besten geeigneten Lehrperson. Die Schulcluster-Leitung oder die Schulleitung ist ohnehin verpflichtet, für einen möglichst (fach)einschlägigen Einsatz der Lehrpersonen Sorge zu tragen.

Die Schulleitung hat gemäß § 4b Abs. 3 LDG 1984 bzw. § 3b Abs. 3 LVG bezüglich der an der Schule zu besetzenden Planstellen innerhalb einer von der zuständigen Bildungsdirektion gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den (auch) für ihre Schule wirksamen Bewerbungen zu treffen. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind im Hinblick auf ihre Eignung zu reihen.

Gemäß § 4b Abs. 2 LDG 1984 bzw. § 3b Abs. 2 LVG richtet sich die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die vorgesehene Verwendung im Schuldienst nach der entsprechenden Ausbildung und allenfalls in der Ausschreibung angeführte zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten sowie sonstige aufgewiesene einschlägige Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

**Zu Art. 3 Z 83 (§ 100 Abs. 108 und 109 VBG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt und Übergangsbestimmungen geschaffen.

**Zu Art. 3 Z 83 (§ 100 Abs. 110 VBG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 57 (§ 284 Abs. 116 BDG 1979).

**Zu Art. 3 Z 84 (Anlage 2 zu § 38 Abs. 8 und 9):**

Abs. 8:

Der Erwerb von Unterrichtspraxis im Rahmen der Lehramtsausbildung sowie IT-Kompetenz und entsprechender Kenntnisse im Schul- und Dienstrecht sollen durch Verordnung als Anstellungserfordernis bzw. als zwingendes Erfordernis im Lehramtsstudium festgelegt werden können.

Abs. 9:

Durch die gegenständliche Änderung soll bewirkt werden, dass Erweiterungsstudien für Absolventinnen und Absolventen sechsemestriger Lehramtsstudien auch dienstrechtlich (für eine reguläre Anstellung) herangezogen werden können.

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

**Zu Art. 4 Z 1 bis Z 3 (Art. IIa Abs. 2 Z 1, Abs. 3 und Art. VIII samt Überschrift RStDG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 1 (§ 5a BDG 1979). Die Regelungen finden sowohl auf Bedienstete im richterlichen Vorbereitungsdienst als auch auf Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte Anwendung.

**Zu Art. 4 Z 4 und Z 7 (§ 2a Abs. 5 und § 3 Abs. 4 RStDG):**

Aufgrund der Neugestaltung des § 3, aber auch wegen der inhaltlichen Nähe zu § 2a Abs. 4 scheint es systemisch sauberer, den bisherigen § 3 Abs. 4 nunmehr als Abs. 5 dem § 2a anzufügen.

**Zu Art. 4 Z 5 und Z 6 (§ 3 Abs. 1 und 2 RStDG):**

In ihrem jüngsten Bericht über die vierte Evaluierungsrunde moniert die Group of States against Corruption (GRECO) neuerlich, dass die Entscheidung über die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst „in den Händen einer Person“, nämlich der Präsidentin oder des Präsidenten des Oberlandesgerichts, liege. Auch wenn dem entgegenzuhalten ist, dass die finale Auswahlentscheidung, nämlich die Ernennung zur Richteramtswärterin oder zum Richteramtswärter, durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Justiz erfolgt und überdies während des Auswahlverfahrens neben den Ausbildungsrichterinnen und -richtern auch jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der Oberstaatsanwaltschaft und der Richtervereinigung beigezogen werden, lässt sich nicht von der Hand weisen, dass im Gegensatz zu der weit überwiegenden Mehrzahl der sonstigen Ernennungsverfahren eine formale Einbindung der kollegialen Justizverwaltung nicht erfolgt. Dies wiegt umso schwerer, als der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst eine besondere Bedeutung zukommt, weil sie im Regelfall die initiale Auswahlentscheidung für alle weiteren richterlichen Tätigkeiten darstellt.

Insoweit erscheint es nur konsequent, dass auch bei der Ernennung der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter der Besetzungsvorschlag nicht durch ein monokratisches, sondern ein kollegiales Justizverwaltungsorgan erstattet wird. Da die Ernennung zur Richteramtswärterin oder zum Richteramtswärter für den gesamten Oberlandesgerichtssprengel erfolgt, soll für die Erstattung des Besetzungsvorschlags der Außensenat zuständig sein. Schon aus Praktikabilitätsabwägungen, letztlich aber auch aus systemischen Gründen verbleibt die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts, der oder dem die Leitung der Ausbildung (§ 5 RPG), in deren Rahmen insbesondere die fachliche Eignungsüberprüfung erfolgt, zukommt, wobei es sich als zweckmäßig erweisen wird, den Mitgliedern des Außensensats die Möglichkeit einzuräumen, an den Hearings teilzunehmen. Auch wenn die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts verbleibt, sind, damit der Außensenat nicht zuletzt im Sinne der GRECO-Empfehlungen sein Vorschlagsrecht ohne Einschränkung wahrnehmen kann, diesem von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts alle Bewerberinnen und Bewerber bekanntzugeben, wobei zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands nur bei jenen Bewerberinnen und Bewerbern alle relevanten Bewerbungsunterlagen anzuschließen sind, bei denen das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse bejaht wird. Im Ergebnis wird es sich somit als zweckmäßig erweisen, dass die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts dem Außensenat eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber vorlegt, auf dieser kurz vermerkt, bei wem sie oder er die Aufnahmeerfordernisse als gegeben erachtet und bei wem nicht, und zu ersteren die maßgeblichen Bewerbungsunterlagen anschließt. Dem Außensenat bleibt es dann unbenommen, darüber hinaus weitere Unterlagen anzufordern.

Mit Blick darauf, dass die Tätigkeit als Richteramtswärterin oder Richteramtswärter der Vorbereitung auf eine spätere richterliche und staatsanwaltliche Tätigkeit dient, soll die Oberstaatsanwaltschaft in die Überprüfung der Aufnahmeerfordernisse eingebunden werden. Für die Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter ergibt sich die Einbindung aus § 73a Abs. 2 GOG, für die Gewerkschaft öffentlicher Dienst aus dem Umstand, dass sie die Interessen aller öffentlich Bediensteten und damit sowohl der Richterinnen und Richter als auch der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und auch der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter vertritt.



Auf das Auswahlverfahren sind die §§ 32a, 32b und 33a gemäß Art. III Abs. 2 anzuwenden.

**Zu Art. 4 Z 8 und Z 31 (§§ 7 Abs. 4 bis 6 und 76j samt Überschrift RStDG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 2 und Z 30 (§ 10 Abs. 5 bis 7 und § 79b samt Überschrift BDG 1979).

**Zu Art. 4 Z 9 (§ 16 Abs. 3a RStDG):**

Mit dem Berufsrechtsänderungsgesetz 2020, BGBl. I Nr. 19/2020, wurden im Rechtsanwalts- und im Notariatsprüfungsgesetz die Rechtsfolgen in Fällen, in denen eine Prüfungswerberin oder ein Prüfungswerber bei der jeweiligen Berufsprüfung unerlaubte Hilfsmittel verwendet, sich bei der Ablegung der Prüfung unzulässigerweise (etwa auch unter Verwendung technischer Hilfsmittel) einer anderen Person bedient oder aus sonstigen Gründen eine vorgetäuschte Leistung vorliegt, verankert (§ 16 Abs. 2 im RAPG und im NPG). Die diesbezügliche Regelung soll nun auch für die Richteramtprüfung analog übernommen werden. Festzuhalten ist, dass die Ungültigerklärung ex nunc erfolgt, also keine Rückwirkung entfaltet.

**Zu Art. 4 Z 10 (§ 19a samt Überschrift RStDG):**

Die mündliche Richteramtprüfung ist vor fünf Prüfungskommissärinnen und Prüfungskommissären abzulegen, wovon mindestens zwei Richterin oder Richter und eine oder einer Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt sein muss (§ 19 Abs. 1 RStDG).

Für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte besteht schon bislang mit § 25 Abs. 1 GehG eine Rechtsgrundlage, um diese Prüfungstätigkeit im Wege der Nebentätigkeitsvergütung zu honorieren. Durch die Einordnung im GehG scheidet eine unmittelbare Anwendung auf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus (§ 1 Abs. 1 leg. cit.). Eine Rechtsgrundlage in anderen Gesetzen existiert nicht. Auch vergleichbare Gebührensätze nach der Verordnung der Bundesministerin für Justiz über die Vergütungen und Gebühren für die Rechtsanwaltsprüfung, die Notariatsprüfung und die Prüfung der Gleichwertigkeit nach dem ABAG, BGBl. II Nr. 272/2009, sind wiederum für die Richteramtprüfung nicht anwendbar.

Diese Regelungslücke soll nunmehr geschlossen werden, sodass künftig auch für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Ergebnis jene Vergütungssätze zur Anwendung gelangen, die auch für Prüfungskommissärinnen und Prüfungskommissäre gelten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen.

**Zu Art. 4 Z 11 (§ 26 Abs. 1 RStDG):**

Zur Richterin oder zum Richter kann nur ernannt werden, wer eine insgesamt vierjährige Rechtspraxis, davon zumindest ein Jahr im Vorbereitungsdienst zurückgelegt hat. Anlässlich der Ernennung zur Richterin oder zum Richter ist das Ausmaß der zurückgelegten Rechtspraxis zu „berechnen“, eine formelle Einrechnung der außerhalb des Ausbildungsdienstes zurückgelegten Zeiten hat jedoch nicht zu erfolgen. Es bedarf auch keiner quantitativen Zurechnung dieser Zeiten zu bestimmten Ausbildungsstationen; entscheidend ist nur, dass es sich um dem Grunde nach gleichwertige Zeiten handelt, sodass von einer Rechtspraxis gesprochen werden kann. In diesem Sinn ist die „Rechtspraxis“ nicht mit dem „Ausbildungsdienst“ gleichzusetzen (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 3 zu § 26).

Da somit bei der Berücksichtigung von Zeiten für die vierjährige Rechtspraxis einzig und allein zu prüfen ist, ob diese Zeiten dem Grunde nach gleichwertig sind, greift der Verweis auf § 15 zu kurz, weshalb er ersatzlos zu entfallen hat (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 11 zu § 15).

**Zu Art. 4 Z 12 (§ 32 Abs. 1 und 2 RStDG):**

In den Fällen des § 32 Abs. 1 und 2 erstatten zunächst die erstberufenen Personalsenate ihren Besetzungsvorschlag, der dann dem zweitberufenen Personalsenat (Außensenat) vorgelegt wird. Dieser wiederum erstattet einen weiteren Besetzungsvorschlag und leitet beide (nur) dem Bundesministerium für Justiz weiter. Im Sinne der Transparenz und eines konstruktiven Austauschs soll der Außensenat künftig seinen Besetzungsvorschlag auch an den erstberufenen Personalsenat weiterleiten und so zu einem besseren Verständnis der Personalsenate untereinander wie auch der im Ernennungsverfahren geltenden Grundsätze beitragen.

**Zu Art. 4 Z 13 (§ 32 Abs. 4a und 4b RStDG):**

Im Interesse einer möglichst objektiven und transparenten Besetzung richterlicher Planstellen und damit zur Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive, unabhängige und unbeeinflusste Rechtsprechung bestimmt Art. 86 Abs. 1 zweiter Satz B-VG, dass die Bundesregierung, die zuständige Bundesministerin oder der zuständige Bundesminister bei der Besetzung richterlicher Planstellen im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit Besetzungsvorschläge der durch Bundesgesetz hierzu berufenen Senate einzuholen hat. Diese Systematik ist im Bereich der ordentlichen Gerichte de lege lata für alle

richterlichen Ernennungsverfahren mit Ausnahme jener für die Präsidentin oder den Präsidenten und für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs umgesetzt.

Die Ausklammerung dieser Spitzenfunktionen der ordentlichen Gerichtsbarkeit stößt in der verfassungsrechtlichen Literatur insbesondere mit Blick auf den klaren Wortlaut des Art. 86 Abs. 1 B-VG auf berechtigte Kritik, zumal auch die Präsidentin oder der Präsident sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs als Richterinnen und Richter rechtsprechend tätig sind.

Auch der Europäische Gerichtshof hat im Zusammenhang mit der Ernennung von Richterinnen und Richtern mehrfach betont, dass die materiellen Voraussetzungen für die Ernennungsentscheidung so beschaffen sein müssen, dass sie bei den davon mittel- oder unmittelbar Betroffenen keine berechtigten Zweifel an der Neutralität und Unempfänglichkeit ernannter Richterinnen und Richter für äußere Faktoren aufkommen lassen. Demgemäß beurteilte er die Ernennung von Richterinnen und Richtern durch ein Organ der Exekutive nur dann als mit den Rechtsstaatsgrundsätzen der Europäischen Union vereinbar, wenn im Ernennungsverfahren die Stellungnahme eines von der Politik unabhängigen Gremiums eingeholt wurde.

Schließlich moniert auch die Group of States Against Corruption (GRECO) in ihrem jüngsten Bericht über die vierte Evaluierungsrunde neuerlich, dass in Österreich die richterliche Mitwirkung am Auswahl- und Ernennungsverfahren von Richterinnen und Richtern nicht flächendeckend umgesetzt ist. Diesen Kritikpunkt hat die Europäische Kommission im Rahmen ihrer jährlichen Staatenprüfungen und darauf basierenden Rechtsstaatlichkeitsberichte aufgegriffen.

Vor diesem Hintergrund ist es angezeigt, die bestehende Lücke zu schließen und auch in den Ernennungsverfahren für die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs die richterliche Mitwirkung sicherzustellen. Dabei empfiehlt es sich, auf die bewährte Personalsenatsystematik zurückzugreifen, dies auch mit Blick auf Art. 86 Abs. 1 B-VG und die unmissverständliche Forderung des Europäischen Gerichtshofs, dass die Mitwirkung durch ein von der Politik völlig unabhängiges Gremium zu erfolgen hat.

Diesem neuen Personalsenat sollen zunächst die fünf gewählten Mitglieder des Außensenats des Obersten Gerichtshofs angehören, die das gesamte Bundesgebiet repräsentieren und über große Erfahrung in der Personalauswahl auch für Leitungsfunktionen verfügen. Die Beteiligung der drei gewählten Mitglieder des Personalsenats des Obersten Gerichtshofs gewährleistet die bestmögliche Beurteilung der erforderlichen fachlichen Kompetenzen. Den Vorsitz soll schließlich die in dieser Funktion dienstälteste Präsidentin oder der in dieser Funktion dienstälteste Präsident des Oberlandesgerichts führen, die oder der die für eine erfolgreiche Leitung des Gerichtshofs erforderlichen Management- und Führungsfähigkeiten am besten beurteilen kann. Entscheidend ist somit die Funktionsdauer als Präsidentin oder Präsident des Oberlandesgerichts und nicht der Zeitpunkt der Ernennung auf die konkret innegehabte Planstelle.

Da sich die Zuständigkeit des Personalsenats auf die Mitwirkung im Besetzungsverfahren beschränkt, scheint es systematisch am saubersten, diesen in § 32 zu regeln und die Bestimmungen über die Einberufung, Beschlussfähigkeit, Geschäftsführung und Beschlussfassung (§§ 47 bis 49) mit Blick auf die von anderen Personalsenaten abweichende Zusammensetzung einerseits sowie auf den auf die Erstattung von Besetzungsvorschlägen reduzierten Aufgabenbereich andererseits mit entsprechenden Adaptierungen zur Anwendung zu bringen.

#### **Zu Art. 4 Z 14 und Z 18 (§§ 32b samt Überschrift und 47 Abs. 5 RStDG):**

§ 32b knüpft in der derzeit geltenden Fassung an die Stammfassung des B-GlBG an, weshalb der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ihre oder seine Rechte nach dem Gesetzeswortlaut derzeit nur beim Auftreten verschiedengeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber zukommen.

Mit der Neufassung sollen ihr oder ihm die in § 32b verankerten Rechte explizit bei jedem Ernennungsverfahren zustehen, damit sie oder er im Sinne der geltenden Fassung des B-GlBG ihre oder seine Rechte entsprechend ihres oder seines gesamten aktuellen Aufgabenspektrums ausüben kann (vgl. dazu auch *Fellner/Nogratnig*<sup>A</sup>, RStDG, Anm. 4 zu § 2b).

Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind sämtliche entscheidungswesentliche Unterlagen, die auch der Personalsenat als Entscheidungsgrundlage nutzt, zur Verfügung zu stellen. Nur so ist gewährleistet, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ihren oder seinen gesetzlichen Aufgaben effektiv nachkommen kann. Wie bisher schon sind darunter jedenfalls die eingelangten Bewerbungsgesuche samt Standesbögen und die Bewerberübersicht zu verstehen, darüber hinaus insbesondere Stellungnahmen der Dienststellenleitung und der Vorsitzenden der Rechtsmittelsenate, Dienstbeschreibungen und der Besetzungsvorschlag des Personalsenats (siehe dazu auch § 32b Abs. 4 neu), der gemäß § 32 Abs. 1 und 2 dem jeweiligen Außensenat vorzulegen ist. Davon nicht umfasst sind etwa Entscheidungsentwürfe.

Von diesen Anpassungen unberührt bleibt der bisherige Abs. 3. Wie bisher ist es der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Justiz unbenommen, unabhängig davon, ob die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte von ihrem oder seinem Äußerungsrecht nach § 32b Gebrauch gemacht hat oder nicht, diese oder diesen auch noch nach Vorliegen der Besetzungsvorschläge einzuladen, eine (allenfalls ergänzende) Stellungnahme zu erstatten.

Nach § 32b Abs. 1 neu sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten im Verfahren für die Erstattung der Besetzungsvorschläge sämtliche entscheidungswesentliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Da sich potentielle Diskriminierungen nach dem B-GIBG erst aus dem Besetzungsvorschlag ergeben und somit die Tätigkeit der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Ernennungsverfahren nicht mit ihrer oder seiner Anhörung oder Äußerung endet (§ 32b Abs. 2 und 3), soll ihr oder ihm auch das Ergebnis in Form des Besetzungsvorschlags zukommen.

Das RStDG spricht derzeit ausschließlich von „der Gleichbehandlungsbeauftragten“, während das B-GIBG in § 26 Abs. 2 auch die männliche Form miteinbezieht. Bereits anlässlich der Einführung des B-GIBG im Jahr 1993 halten die ErlRV 857 B1gNR 18. GP 22 dazu fest: „Im Hinblick auf die mit diesem Bundesgesetz angestrebte Zielsetzung der Gleichbehandlung der Frauen und Männer sollen auch Männer zu Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt werden können. Dies ist allerdings in der derzeitigen Situation, in der noch ein dringender Aufholbedarf der Frauen besteht, nicht als Aufforderung zur geschlechterparitätischen Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen zu verstehen.“ In Anbetracht dessen wie auch des dargestellten ausgeweiteten Zuständigkeitsbereichs der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, der neben der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung umfasst, wird hiermit verdeutlicht, dass die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nicht an ein bestimmtes Geschlecht gebunden ist.

**Zu Art. 4 Z 15 (§ 33 Abs. 4 RStDG):**

Der Verweis auf § 4 B-GIBG ist seit der Novellierung des B-GIBG mit BGBl. I Nr. 65/2004 überholt, weil der Inhalt des § 4 in § 5 B-GIBG verschoben wurde. Eine entsprechende Aktualisierung war daher vorzunehmen.

**Zu Art. 4 Z 16 und Z 17 (§§ 34 und 35 samt Überschriften RStDG):**

Ein Angehörigenverhältnis iSd Abs. 1 stellt nunmehr sowohl bei Bezirks- als auch bei Landesgerichten immer ein Ernennungs- oder Verwendungshindernis dar, sofern an diesem Gericht weniger als zehn richterliche Planstellen systemisiert sind. Zur Klarstellung wurden in Abs. 2 auch die Verwaltungsgerichte des Bundes (Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgericht) aufgenommen. Damit wird im Vergleich zur derzeit geltenden Fassung eine sachgerechte Lösung getroffen, zumal nicht mehr auf den Gerichtstyp, sondern auf die Gerichtsgröße abgestellt wird. Zudem erscheint es systematisch sauberer, den bisherigen § 35 in § 34 Abs. 3 zu regeln und die Überschrift anzupassen.

**Zu Art. 4 Z 19, Z 34 und Z 35 (§§ 47 Abs. 6, 186 Abs. 2a und 3 RStDG):**

Erst jüngst hat die COVID-19-Pandemie nachdrücklich gezeigt, dass moderne Telekommunikationsformen für ein zeitgemäßes Arbeiten sowie möglichst rasche und kurze Kommunikationswege unerlässlich sind. Dies gilt auch für Sitzungen des Personalsenats und der Personalkommission. Die mit dem 1. COVID-19-JuBG, BGBl. I Nr 16/2020, in § 3 eröffnete Möglichkeit, Verhandlungen als Videokonferenz abzuhalten, soll unter diesem Gesichtspunkt für die nicht öffentlichen Sitzungen des Personalsenats und der Personalkommission übernommen und gesetzlich verankert werden.

Folglich sind unter dem Begriff „Vollsitzungen“ des § 48 Abs. 1 sowohl Sitzungen in Präsenz als auch in Form einer Videokonferenz zu verstehen. Davon unberührt und zu unterscheiden bleibt die Möglichkeit der Beschlussfassung auf schriftlichem Weg („Umlaufbeschluss“) nach § 48 Abs. 3.

Für den Bereich der Personalkommissionen wird überdies in § 186 Abs. 3 klargestellt, dass die zur Beschlussfähigkeit erforderliche Anwesenheit sämtlicher vier Mitglieder nicht nur physisch, sondern auch im Sinne einer Videokonferenz nach Abs. 2a hergestellt werden kann.

Die Entscheidung, ob eine Videokonferenz durchgeführt wird, trifft die oder der Vorsitzende mit der Einberufung der Sitzung (§§ 47 Abs. 1, 186 Abs. 2). Die Abhaltung einer Sitzung in Form einer Videokonferenz ist jedoch unzulässig, sofern ein Mitglied dem schriftlich widerspricht. Dieser Antrag auf Einberufung der Sitzung in Präsenz ist umgehend, spätestens aber fünf Arbeitstage vor dem Sitzungstag der oder dem Vorsitzenden zuzustellen. Diese Frist orientiert sich an § 47 Abs. 1 letzter Satz und soll, wenngleich eine vergleichbare Regelung für die Einberufung von Personalkommissionen fehlt, auch für diese maßgeblich sein.

**Zu Art. 4 Z 20 (§ 48 Abs. 3 Z 2 RStDG):**

Der Personalsenat ist zur Beschlussfassung auf schriftlichem Weg ermächtigt, wenn – unter anderem – „die Voraussetzung des § 32b Abs. 1 nicht gegeben ist“. Nach dieser wenig praktikablen Regelung sind damit bislang Umlaufbeschlüsse in Ernennungsverfahren, in denen Personen verschiedenen Geschlechts als Bewerberinnen und Bewerber auftreten, per se ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte mit der Neufassung des § 32b ihre oder seine Rechte entsprechend ihres oder seines gesamten aktuellen Aufgabenspektrums nach dem B-GIBG bei jedem Ernennungsverfahren ausüben kann. Insofern käme ein Umlaufbeschluss über einen Besetzungsvorschlag *de lege lata* entgegen den Intentionen des Gesetzgebers überhaupt nicht mehr in Frage (zutreffend *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 5 zu § 48).

Anstatt die Möglichkeit eines Umlaufbeschlusses generell auszuschließen, wenn die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte zu befassen ist, wird deshalb künftig die Beschlussfassung auf schriftlichem Weg von ihrer oder seiner Zustimmung abhängig gemacht. Hierbei ist beispielsweise an Ernennungsverfahren zu denken, in denen nur eine Bewerberin oder ein Bewerber auftritt.

**Zu Art. 4 Z 21 (§ 59 Abs. 7 RStDG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 4 Z 22 (§ 67 Z 1 und 2 RStDG):**

Zur Attraktivierung der richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Laufbahn werden die Einstiegsbezüge der Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter deutlich angehoben. Die neuen Beträge orientieren sich an den Bezügen vergleichbarer Vertragsbediensteter der Bewertungsgruppen v1/1 und v1/2 in den ersten fünf Dienstjahren.

**Zu Art. 4 Z 23 (§ 71 Abs. 4 RStDG):**

Es erfolgt eine formale Berichtigung.

**Zu Art. 4 Z 24 und Z 25 (§ 75c Abs. 1 Z 1 und Abs. 7 RStDG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 23 und Z 24 (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979).

**Zu Art. 4 Z 26 bis Z 29 (§ 76a Abs. 2, 3 und 6 sowie § 76b Abs. 1 RStDG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 14 bis Z 16 (§ 50b Abs. 2, 3 und 6 BDG 1979).

**Zu Art. 4 Z 30 (§ 76d Abs. 4 RStDG):**

Die Schutzbestimmung § 50c Abs. 3 BDG 1979 soll auf Richterinnen und Richter ausgeweitet werden. Diese Bestimmung sieht vor, dass teilausgelastete Bedienstete nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden sollen, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und keine vollausgelastete Richterin oder kein vollausgelasteter Richter zur Verfügung stehen.

Konsequenterweise ist daher auch eine entsprechende Anpassung in § 76d Abs. 4 RStDG systemkonform nachzuholen. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, wurde die Rechtslage hinsichtlich der Leistung von Mehrarbeit durch Teilzeitbeschäftigte im Bundesdienst an jene der Privatwirtschaft angeglichen und ein Überstundenzuschlag in Höhe von 25 Prozent eingeführt. Für jene Zeiten, mit denen die oder der Teilzeitbeschäftigte die regelmäßige Wochendienstzeit überschreitet, trat keine Änderung ein (ErlRV 296 BlgNR 23. GP 3).

**Zu Art. 4 Z 32 (§ 100 Abs. 1 Z 6 RStDG):**

Die geänderte Diktion geht auf Anpassungen im Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt, BGBl. I Nr. 71/2003, zurück.

**Zu Art. 4 Z 33 und Z 37 (§§ 175 Abs. 1 Z 6 und 190 Abs. 2 Z 2 RStDG):**

Nach § 5 Abs. 3 StAG, BGBl. Nr. 164/1986 idF BGBl. I Nr. 71/2014, sind bei Staatsanwaltschaften mit vier oder mehr systemisierten Staatsanwaltschaftsplanstellen „die Referate zu Gruppen zusammenzufassen, die vom Behördenleiter oder von einem Ersten Stellvertreter oder von einem allfälligen Gruppenleiter geleitet werden. Jedes Referat darf nur einer Gruppe zugeordnet werden. Die Zahl der Gruppen darf die Zahl der bei der Staatsanwaltschaft systemisierten Planstellen für den Leiter, für den (die) Ersten Stellvertreter und für den (die) Gruppenleiter nicht übersteigen.“ Diese Regelung findet unbestrittenermaßen auch auf die Zentrale Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption (WKStA) Anwendung.

Derzeit sind bei der WKStA neben der Planstelle der Leiterin oder des Leiters und der Planstellen der Ersten Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters nur Planstellen der Stellvertreterinnen

und Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters systemisiert. Planstellen einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters existieren bei der WKStA hingegen nicht. Ungeachtet dessen besteht ein fachlicher wie organisatorischer Bedarf, auch bei der WKStA Gruppen einzurichten und so besonders erfahrene Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit der Leitungsfunktion einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters zu betrauen (Leitfaden für die staatsanwaltschaftliche Gruppenleitung, Erlass des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz vom 9. Dezember 2019, BMVRDJ-Pr419.02/0023-III 5/2019). Schon bislang sind in der Geschäftsverteilung der WKStA fünf Oberstaatsanwälte – zusätzlich zu jenen der Ersten Stellvertreterin und des Ersten Stellvertreters der Leiterin – als Gruppenleiter ausgewiesen. Anders als im Bereich der übrigen Staatsanwaltschaften ist dem aber mangels entsprechender Planstellen für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter kein förmliches Besetzungsverfahren vorausgegangen.

Im Interesse der Transparenz und Objektivität soll aber auch bei der WKStA die Möglichkeit geschaffen werden, Planstellen einer Gruppenleiterin oder eines Gruppenleiters zu systemisieren, die nach Abschluss eines förmlichen Verfahrens (§§ 177 ff RStDG) zu besetzen sind.

**Zu Art. 4 Z 36 (§ 186 Abs. 3a RStDG):**

Mit BGBl. Nr. 507/1994 wurde für Personalsenate – entgegen dem ursprünglichen Entwurf, siehe ErlRV 1597 BlgNR 18. GP 42 f und AB 1716 BlgNR 18. GP 2 – in § 48 Abs. 3 die Möglichkeit zur Beschlussfassung auf schriftlichem Weg eröffnet („Umlaufbeschluss“). Diese Vorgehensweise hat sich in der Praxis bei einfachen und dringenden Angelegenheiten äußerst bewährt. Eine vergleichbare Regelung für Personalkommissionen existiert bis dato allerdings nicht. Diese Ungleichbehandlung ist sachlich nicht gerechtfertigt (vgl. *Fellner/Nogratnig*<sup>5</sup>, RStDG, Anm. 4 zu § 186).

Zum Zustimmungserfordernis der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Z 2 wird auf die Ausführungen § 48 Abs. 3 Z 2 verwiesen.

**Zu Art. 4 Z 38 (§ 204b RStDG):**

Es erfolgt eine Korrektur eines redaktionellen Versehens.

**Zu Art. 4 Z 39 (§ 205 Abs. 1 RStDG):**

Redaktionelle Korrektur aufgrund organisatorischer Umgestaltung der Sektion V (nunmehr Sektion für Einzelstrafsachen). Der Verfassungsdienst wurde mit Ausnahme der Stabsstellen für Datenschutz und Vergaberecht mit der Bundesministerienengesetz-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 8/2020, wieder in das Bundeskanzleramt eingegliedert.

**Zu Art. 4 Z 40 (§ 212 Abs. 77 RStDG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

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

**Zu Art. 5 Z 1 (§ 5a LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 1 (§ 5a samt Überschrift BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 2 und 15 (§ 9 Abs. 6 bis 8 und § 60a samt Überschrift LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 2 und 30 (§ 10 Abs. 5 bis 7 und § 79b samt Überschrift BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 3 (§ 23b Abs. 3 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 7 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 4 (§ 26b Abs. 5 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 49 (§ 207i Abs. 1 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 5 (§ 26c Abs. 6 LDG 1984):**

Sind in einem Schulcluster, welcher über 200 Schülerinnen und Schülern aufweist, mehr als drei Kleinschulen zusammengefasst, so stehen bei einer Ausschöpfung der für angefangene 200 Schülerinnen und Schülern ebenfalls gebührenden 3,25 Wochenstunden für die Zuweisung an eine Sekretariatskraft nicht genügend Wochenstunden für die Freistellung der Schulcluster-Leitung zur Verfügung. Daher soll die Schulcluster-Leitung nun entscheiden können, ob sie für eine angefangene Gruppe von 200 Schülerinnen und Schülern weitere 3,25 Wochenstunden für die Bereitstellung von Sekretariatspersonal vorsieht oder nicht, sodass auch eine gänzliche Freistellung der Schulcluster-Leitung erreicht werden kann.

**Zu Art. 5 Z 6 (§ 27 Abs. 2 LDG 1984):**

Für Leitungsfunktionen an Allgemeinen Pflichtschulen können sich Lehrpersonen mit einem nicht der Schulart entsprechendem Lehramt bewerben. Diese Möglichkeit gilt auch für Lehrpersonen, die vorübergehend mit einer Leitungsfunktion betraut sind.

**Zu Art. 5 Z 7 (§ 32 Abs. 8 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 51 (§ 213e Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 8 (§ 41 Abs. 7 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 9 bis Z 11 (§ 46 Abs. 2, 3 und 6 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 14 bis Z 16 (§ 50b Abs. 2, 3 und 6 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 12 (§ 50 Abs. 6 LDG 1984):**

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurde, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen im Bereich der Lehrpersonen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 5 Z 13 und Z 14 (§ 59 Abs. 1 Z 1 und Abs. 11 LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 23 und Z 24 (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 16 (§ 115i Abs. 2 LDG 1984):**

Siehe Erläuterungen zu Art. 1 Z 54 (§ 248d Abs. 2 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 17 (§ 123 Abs. 81 LDG 1984):**

Siehe Erläuterungen zu Art. 1 Z 56 (§ 284 Abs. 94 BDG 1979).

**Zu Art. 5 Z 18 (§ 123 Abs. 94 LDG 1984)**

Es werden redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

**Zu Art. 5 Z 19 (§ 123 Abs. 95 LDG 1984):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 5 Z 20 (Art. I Abs. 16 der Anlage zum LDG 1984):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 84 (Anlage 2 zu § 38 Abs. 9 VBG).

**Zu Art. 6 (Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes):****Zu Art. 6 Z 1 (§ 5a LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 1 (§ 5a samt Überschrift BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 2 und 11 (§ 9 Abs. 6 bis 8 und § 68a samt Überschrift LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 2 und 30 (§ 10 Abs. 5 bis 7 und § 79b samt Überschrift BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 3 (§ 23a Abs. 3 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 7 (§ 39a Abs. 3 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 4 (§ 41 Abs. 7 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 18 (§ 59 Abs. 7 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 5 bis Z 7 (§ 46 Abs. 2, 3 und 6 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 14 bis Z 16 (§ 50b Abs. 2, 3 und 6 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 8 (§ 65b Abs. 2 LLDG 1985):**

Es erfolgt die Beseitigung eines Redaktionsversehens.

**Zu Art. 6 Z 9 und Z 10 (§ 66 Abs. 1 Z 1 und Abs. 5 LLDG 1985):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 1 Z 23 und Z 24 (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979).

**Zu Art. 6 Z 12 (§ 119d LLDG 1985):**

Der Kündigungs- und Benachteiligungsschutz soll um die Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner (AMED) und die Funktion des arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa-Funktion) ergänzt werden. Nach

geltender Rechtslage dürfen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Sicherheitsfachkräfte (SFK) oder deren Fach- und Hilfspersonal wegen Ausübung ihrer Funktionstätigkeit nicht disziplinar zur Verantwortung gezogen, gekündigt oder benachteiligt werden, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg.

**Zu Art. 6 Z 13 (§ 127 Abs. 75 LLDG 1985):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 7 (Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966):**

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

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 35 und Z 36 (§ 38 Abs. 2b Z 2 sowie Abs. 2c Z 2 und § 38 Abs. 3 Z 2 VBG).

**Zu Art. 7 Z 3 (§ 3 Abs. 4 LVG)**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 37, 80 und 82 (§ 38 Abs. 4 und Abs. 14 Z 2, § 100 Abs. 67 vierter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 100 Abs. 99 zweiter Satz VBG).

**Zu Art. 7 Z 4 (§ 3 Abs. 11a LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 38 (§ 38 Abs. 11a VBG).

**Zu Art. 7 Z 5 (§ 5 Abs. 12 LVG):**

Siehe dazu die Erläuterungen zu Art. 3 Z 39 (§ 39 Abs. 12 VBG).

**Zu Art. 7 Z 6 (§ 7 Abs. 3 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 40 (§ 40 Abs. 3 VBG).

**Zu Art. 7 Z 7 (§ 8 Abs. 14a LVG):**

In der Praxis hat sich herausgestellt, dass es zweckmäßig wäre, wenn für die pädagogisch-fachliche Betreuung der für den lehrplanmäßigen Unterricht verwendeten Informationstechnologie-Arbeitsplätze besonders geeignete Lehrpersonen auch eine Einrechnung von mehr als drei Wochenstunden erhalten könnten, um eine schulübergreifende pädagogisch-fachliche Betreuung der für den lehrplanmäßigen Unterricht verwendeten Informationstechnologie-Arbeitsplätze sicherzustellen. Dementsprechend soll nun eine Einrechnung von drei weiteren Wochenstunden pro Schulstandort, somit gesamt maximal 9 Wochenstunden, ermöglicht werden.

**Zu Art. 7 Z 8 und Z 10 (§ 14 Abs. 2 und § 15 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 41 und Z 42 (§ 43a Abs. 3 und § 44 VBG).

**Zu Art. 7 Z 9 (§ 14a Abs. 9 LVG):**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass im Hinblick auf die Ressourcen in einem Schulcluster die Unterrichtsverpflichtung der Schulleitung mit 20 Wochenstunden anzusetzen ist.

**Zu Art. 7 Z 11 (§ 16 Abs. 8 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 43 (§ 44a Abs. 8 VBG).

**Zu Art. 7 Z 12 und Z 24 (§ 18 Abs. 2 und § 32 Abs. 39 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 44 und Z 83 (§ 46 Abs. 2 und § 100 Abs. 109 VBG).

**Zu Art. 7 Z 13 (§ 18 Abs. 2a LVG):**

Siehe auch die Erläuterungen zu Art. 3 Z 45 (§ 46 Abs. 2a VBG).

**Zu Art. 7 Z 14 (§ 19 Abs. 6 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 46 (§ 46a Abs. 6 VBG).

**Zu Art. 7 Z 15 (§ 21a LVG):**

Das für die pragmatischen Landeslehrpersonen und die denselben dienstrechtlichen Bestimmungen unterliegenden Landesvertragslehrpersonen geltende Dienstrecht sieht in § 106 Abs. 2 Z 7 LDG 1984 für Landeslehrpersonen, die die Schulleitung kurzfristig vertreten, für jeden Tag der Vertretung eine Vergütung in der Höhe von einem Dreißigstel der Leiterzulage vor. Das mit 1. September 2015 in Kraft getretene neue Lehrpersonendienstrecht für das Entlohnungsschema pd enthält keine entsprechende Abgeltung. Da an einzelnen Schulstandorten die Anzahl der dem Entlohnungsschema pd unterliegenden Lehrpersonen inzwischen bereits überwiegt und diese daher ebenfalls zur kurzfristigen Leitungsververtretung herangezogen werden können, soll auch diese Personengruppe künftig in die Abgeltungsregelung einbezogen werden.

Die Höhe der Abgeltung richtet sich nach der im Entlohnungsschema pd vorgesehenen Dienstzulage für die Wahrnehmung der Schulleitung in den ersten fünf Jahren.

**Zu Art. 7 Z 16 (§ 23 Abs. 5 LVG):**

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurde, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen im Bereich der Lehrpersonen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 7 Z 17 (§ 24b Abs. 1 LVG):**

Die betreffende Wortgruppe wird an die Regelungen für Bundesvertragslehrpersonen angeglichen.

**Zu Art. 7 Z 18 (§ 24b Abs. 5 LVG):**

Im Ausnahmekatalog des § 24b Abs. 5 LVG sind auf das LVG bezogene Zitate des VBG vermischt und wird der Absatz nunmehr konkretisiert.

**Zu Art. 7 Z 19, 23 und 25 (§ 25, § 32 Abs. 15 dritter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 32 Abs. 33 zweiter Satz LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 37, 80 und 82 (§ 38 Abs. 4 und Abs. 14 Z 2, § 100 Abs. 67 vierter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 100 Abs. 99 zweiter Satz VBG).

In Abs. 2 bis 4 wird eine allgemeine Kündigungsmöglichkeit im ersten Dienstjahr geschaffen, wenn eine Landesvertragslehrperson trotz Ermahnungen den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg nicht erbringt. Für die Vertragslehrperson kann die Kündigung im ersten Dienstjahr ohne Angabe von Gründen erfolgen. Für beide Teile entspricht die Kündigungsfrist jener des § 91g Abs. 2 VBG.

**Zu Art. 7 Z 20 (§ 26 Abs. 2 lit. i LVG):**

Vertragslehrpersonen, die ein für die Verwendung nicht einschlägiges Lehramt aufweisen, können vom Sondervertrag in ein Regeldienstverhältnis überstellt werden. Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 81 (§ 100 Abs. 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 VBG).

**Zu Art. 7 Z 21 und Z 22 (§ 26 Abs. 2 lit. q und lit. r LVG):**

Dieser Verweis soll dem Lehrpersonenmangel entgegenwirken.

**Zu Art. 7 Z 24 (§ 32 Abs. 15 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 LVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 81 (§ 100 Abs. 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 VBG).

**Zu Art. 7 Z 26 (§ 32 Abs. 38 und 39 LVG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt. Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 35 und Z 36 (§ 38 VBG).

**Zu Art. 8 (Änderung des Land- und Forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetzes):**

**Zu Art. 8 Z 1 (§ 3 Abs. 2a LLVG):**

Das an den Universitäten eingerichtete und die inhaltlichen Erfordernisse der Lehrer/innenbildung-Neu berücksichtigende polyvalente Studium der Religionspädagogik im Umfang von 300 ECTS soll in Bezug auf die Erfüllung der Zuordnungserfordernisse einem Lehramtsstudium für Religion auch im LLVG gleichgestellt werden.

**Zu Art. 8 Z 2, Z 4, Z 9 und Z 10 (§ 3 Abs. 4, § 8 Abs. 18, § 26 Abs. 1 bis 4, § 31 Abs. 10 Z 2 letzter Satz LLVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 37, 80 und 82 (§ 38 Abs. 4 und Abs. 14 Z 2, § 100 Abs. 67 vierter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 und § 100 Abs. 99 zweiter Satz VBG).

In Abs. 2 bis 4 wird eine allgemeine Kündigungsmöglichkeit im ersten Dienstjahr geschaffen, wenn eine Vertragslehrperson trotz Ermahnungen den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg nicht erbringt. Für die Vertragslehrperson kann die Kündigung im ersten Dienstjahr ohne Angabe von Gründen erfolgen. Für beide Teile entspricht die Kündigungsfrist jener des § 91g Abs. 2 VBG.

**Zu Art. 8 Z 3 (§ 3 Abs. 12 LLVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 3 Z 38 (§ 38 Abs. 11a VBG).

**Zu Art. 8 Z 5 und Z 6 (§ 19 Abs. 2 und 2a sowie § 31 Abs. 28 LLVG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 7 Z 12, Z 13 und Z 24 (§ 18 Abs. 2 und 2a sowie § 32 Abs. 15 LVG).



**Zu Art. 8 Z 7 (§ 22a Abs. 2a LLVG):**

Siehe Erläuterungen zu Art. 7 Z 15 (§ 21a LVG).

**Zu Art. 8 Z 8 (§ 24 Abs. 5 LLVG):**

In Reaktion auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, durch das die Wortfolgen „gemäß § 49 Abs. 4 BDG 1979“ sowie „und 2. für Überstunden gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 25%“ in § 16 Abs. 4 GehG als verfassungswidrig aufgehoben wurde, werden Anpassungen betroffener Bestimmungen im Bereich der Lehrpersonen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen.

**Zu Art. 8 Z 11 (§ 31 Abs. 28 und 29 LLVG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt sowie Übergangsbestimmungen geschaffen.

**Zu Art. 9 (Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes):**

Die Regelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wurden bisher soweit wie möglich an die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 – LAG, BGBl. Nr. 287/1984, angepasst. Aufgrund der Änderung der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung durch die Novelle zum Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. I Nr. 14/2019, mit der der Kompetenztatbestand „Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“ aus der Kompetenz des Bundes zur Grundsatzgesetzgebung und der Länder zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung in die Kompetenz des Bundes zur Gesetzgebung und der Länder zur Vollziehung überstellt wurde, traten die Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft. Die in diesen Angelegenheiten erlassenen Landesgesetze wurden für das jeweilige Bundesland zum Bundesgesetz. Mit Erlassung des Bundesgesetzes über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG), BGBl. I Nr. 78/2021, welches am 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist, wurden die neun Bundesgesetze durch ein einheitliches Bundesgesetz ersetzt. Ziel dieses Gesetzes war aber auch, möglichst wenig gegenüber dem vorher geltenden Recht zu verändern. Soweit für den Bereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes interessant, erfolgten umfangreichere Änderungen (wie beispielsweise zur Arbeitszeit durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019) noch im Landarbeitsgesetz 1984, die sich weitestgehend im Landarbeitsgesetz 2021 wiederfinden und daher nunmehr auch in das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz übernommen werden sollen. Einige – vor allem sprachliche – Anpassungen im Landarbeitsgesetz 2021 sollen ebenfalls in die gegenständliche Novelle aufgenommen werden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung bzw. Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wurde nicht geändert und ergibt sich nach wie vor aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG („Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten“).

Weiters sollen die aufgrund der Richtlinie 2019/1152 und der Richtlinie 2019/1158 erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen erfolgen.

**Zu Art. 9 Z 1 (§ 1 Abs. 4 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Dieser Absatz kann entfallen, da eingetragene Partnerinnen oder Partner bzw. die eingetragene Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG, BGBl. I Nr. 135/2009, direkt in die jeweiligen Bestimmungen aufgenommen werden sollen. Siehe auch die Erläuterungen zu § 15 und § 23 Abs. 2 Z 2 bis 5.

**Zu Art. 9 Z 2 bis 10 (§ 4 Abs. 1, Abs. 2 Z 2, 5, 6, 8, 9, 11 bis 15 und Abs. 3 bis 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit den Änderungen soll die Richtlinie 2019/1152 umgesetzt werden.

Nach Abs. 1 ist der Dienstschein wie bisher unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses auszuhändigen, spätestens allerdings am siebenten Kalendertag, womit dem Art. 5 der Richtlinie 2019/1152 Rechnung getragen wird. Ziel dieses Artikels ist, dass die Informationen möglichst umgehend, spätestens aber innerhalb einer Kalenderwoche ab dem ersten Arbeitstag zur Verfügung gestellt werden.

Die bisher in Abs. 2 angeführten Angaben, die im Dienstschein enthalten sein müssen, sollen um Informationen ergänzt werden, über die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Art. 4 der Richtlinie 2019/1152 zu unterrichten hat.

Abs. 3 sieht entsprechend dem Art. 3 der Richtlinie 2019/1152 vor, dass die Informationen unter bestimmten Voraussetzungen den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt und übermittelt werden können.

In Abs. 4 erfolgt eine entsprechende Anpassung, welche der in Abs. 2 angeführten Angaben durch einen Verweis auf gesetzliche Regelungen oder kollektivvertragliche Bestimmungen erfolgen können.

Die Änderung, dass ein Verweis beim Grundlohn auf gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen nicht mehr zulässig ist, soll einer verbesserten Transparenz bei Entgeltvereinbarungen dienen und entspricht der Regelung im LAG. Wie nach dem LAG soll auch, sofern ein Verweis zulässig ist, auf betriebsüblich angewendete Reiserichtlinien verwiesen werden können.

Nach Art. 6 der Richtlinie 2019/1152 sind Änderungen der wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses spätestens an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, zur Verfügung zu stellen. Daher soll eine entsprechende Anpassung des Abs. 5 erfolgen.

**Zu Art. 9 Z 11 (§ 7 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Richtlinie 2019/1152 sieht in Art. 8 vor, dass bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselbe Aufgabe keine neue Probezeit gilt. Mit der gegenständlichen Regelung soll dies umgesetzt werden.

**Zu Art. 9 Z 12 (§ 7a Abs. 4b Z 2 und Abs. 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgen Zitanpassungen aufgrund der Änderung des § 42.

**Zu Art. 9 Z 13 (§ 7a Abs. 10 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Informationspflicht soll es Teilzeitbeschäftigten erleichtern, innerhalb des Betriebes auf Vollzeit oder auf ein höheres Stundenausmaß aufstocken zu können.

**Zu Art. 9 Z 14 und Z 16 (§ 7b Abs. 3a und § 7c Abs. 3a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2019 wurde u.a. im Landarbeitsgesetz 1984 bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit in der Dauer von bis zu zwei Wochen geschaffen, der auch im LAG beibehalten wurde und nunmehr in das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz übernommen werden soll. Im Falle eines längeren Pflege- oder Betreuungsbedarfs steht die Inanspruchnahme nach dem jeweiligen Abs. 3a einer Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit nach dem jeweiligen Abs. 1 nicht entgegen. Soll die Pflegekarenz oder Pflegezeit länger als zwei Wochen dauern, dann ist grundsätzlich eine Vereinbarung nach dem jeweiligen Abs. 1 erforderlich. Wenn eine Vereinbarung nicht zustande kommt, dann hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, wenn die Voraussetzungen vorliegen, einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit bis zu weiteren zwei Wochen. Während dieser Zeit kann auch noch eine Verlängerung der Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart werden. Die Zeiten einer Pflegekarenz oder Pflegezeit, die auf Grundlage eines Rechtsanspruches konsumiert wurden, sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit anzurechnen.

**Zu Art. 9 Z 15 (§ 7c Abs. 2 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Bestimmung dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2019/1158 und sieht vor, dass der Dienstgeber bei Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegezeit eine schriftliche Begründung liefern muss. Eine Ablehnung oder eine Aufschiebung wird ohnehin nur dann in Betracht kommen, wenn kein Rechtsanspruch auf eine Pflegefreistellung besteht.

**Zu Art. 9 Z 17 (§ 7d samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Für den Bereich der Privatwirtschaft wurde mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, BGBl. I Nr. 30/2017, für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das ihnen ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Im Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948, und im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, wurden für Bundesbedienstete mit der Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 60/2018, bzw. mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 102/2018, ebenfalls entsprechende Möglichkeiten festgeschrieben. Daher wird auch für den Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes in § 7d eine Regelung zur Wiedereingliederungsteilzeit eingeführt.

**Zu Art. 9 Z 17, Z 18 und Z 49 (§§ 7e, 7f, 7g bzw. 42b und 7h samt Überschriften Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Neu aufgenommen werden sollen in § 7e die Lage der Normalarbeitszeit, in § 7f die Abgeltung von Zeitguthaben und in § 7h die Unabdingbarkeit. Vorbild für diese Regelungen sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes – AZG, BGBl. Nr. 461/1969. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 wurden bereits entsprechende Regeln ins Landarbeitsgesetz 1984 eingefügt und in weiterer Folge ins LAG übernommen.

Das AZG enthält in seinem Abschnitt 6a „Vertragsrechtliche Bestimmungen“ Regelungen über die Lage der Normalarbeitszeit (§ 19c AZG), die Teilzeitarbeit (§ 19d AZG), die Abgeltung von Zeitguthaben (§ 19e AZG), den Abbau von Zeitguthaben (§ 19f AZG) sowie die Unabdingbarkeit (§ 19g AZG). Bestimmungen über die Teilzeitarbeit und den Abbau von Zeitguthaben waren bzw. sind sowohl im Landarbeitsgesetz 1984 als auch im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz bereits vorhanden. Der Abbau von Zeitguthaben war bisher in § 42b (3. Abschnitt „Arbeitsschutz“) geregelt, soll aber nunmehr aus systematischen Gründen als § 7g in den 2. Abschnitt „Dienstvertrag“ vorgereicht werden. Die angeführten „vertragsrechtlichen Bestimmungen“ – worunter eben auch der Abbau von Zeitguthaben fällt – sind nämlich nicht unmittelbar dem ArbeitnehmerInnenschutzrecht zuzurechnen (vgl. *Mosler in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19b AZG Rz 2*).

§ 7e Abs. 1 sieht vor, dass die Lage der Normalarbeitszeit und auch ihre Änderung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin oder Dienstnehmer zu vereinbaren sind, sofern keine kollektivrechtliche Festsetzung besteht. Eine einseitige Änderung durch den Dienstgeber soll nur nach Maßgabe des Abs. 2 in Betracht kommen. Unvorhersehbar im Sinne des Abs. 3 können in der Landwirtschaft während der Erntezeit insbesondere Arbeitsbeginn und Arbeitsende sein.

§ 7f soll den Fall regeln, dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt, besteht. In § 7f Abs. 2 soll (abweichend vom AZG und entsprechend dem § 31 LAG) für Teilzeitbeschäftigte die Abgeltung von Zeitguthaben aus Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 25% vorgesehen werden; dies entspricht dem Mehrarbeitszuschlag (vgl. § 7a Abs. 4a).

§ 7h soll die Unabdingbarkeit der nach den §§ 7a (Teilzeitarbeit) und 7e bis 7g (Lage der Normalarbeitszeit, Abgeltung von Zeitguthaben und Abbau von Zeitguthaben) zustehenden Rechte zum Inhalt haben.

**Zu Art. 9 Z 18 (§ 7i samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Bestimmung entspricht dem § 68 LAG und dieser wiederum § 15b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, BGBl. 459/1993, der mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingeführt wurde und eine arbeitsrechtliche Ergänzung zu den Regelungen des Rehabilitations- und Umschulungsgeldes nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. 189/1955 bzw. dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. 609/1977 darstellt. Für die Dauer des Bezuges von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld wird eine Ex-lege-Karenzierung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vorgesehen.

**Zu Art. 9 Z 19, Z 23 und Z 24 (§ 8 Abs. 4 und § 11 Abs. 5 und 6 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit diesen beiden Bestimmungen sollen Regelungen nachvollzogen werden, die inhaltlich ua dem § 2f AVRAG, der mit Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015, BGBl. I Nr. 152/2015, eingefügt wurde, entsprechen. Es sollen damit Ansprüche auf Lohnabrechnung und auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung geschaffen werden.

**Zu Art. 9 Z 20 und Z 21 (§ 10 Abs. 1 und 2 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Der bisherige Text des § 10 wird als Abs. 1 unverändert beibehalten.

Mit Abs. 2 soll dem Art. 13 der Richtlinie 2019/1152 Rechnung getragen werden. Unter der Überschrift „Pflichtfortbildung“ legt dieser Artikel fest, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildungen kostenlos angeboten werden, diese Fortbildungen als Arbeitszeit angerechnet werden und die Fortbildungen möglichst während der Arbeitszeit stattfinden sollen, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit, die sie ausüben, anzubieten.

**Zu Art. 9 Z 22 (§ 10a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Auch für den Bereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes soll eine gesetzliche Grundlage für Homeoffice existieren. Diese entspricht § 13 LAG.

**Zu Art. 9 Z 22 (§ 10b samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Art. 9 der Richtlinie 2019/1152 legt fest, dass eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten darf, ein Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber einzugehen. Nehmen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ein weiteres Arbeitsverhältnis auf, dürfen sie nicht benachteiligt werden. Allerdings ist es nach der Richtlinie möglich aus objektiven Gründen „Unvereinbarkeitsbestimmungen“ vorzusehen, wie beispielsweise zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(auch durch eine Begrenzung der Arbeitszeit), zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, zur Integrität des öffentlichen Dienstes oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten; wobei es sich dabei um keine abschließende Aufzählung handelt.

Mit Abs. 1 soll daher eine Bestimmung eingeführt werden, die eine Mehrfachbeschäftigung ausdrücklich zulässt. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die Aufnahme des weiteren Arbeitsverhältnisses unverzüglich zu melden. In Abs. 2 wird festgelegt, dass der Dienstgeber ein Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber untersagen kann, wenn die (beabsichtigte) Tätigkeit mit der bestehenden Beschäftigung nicht vereinbar ist. Um Anhaltspunkte zu geben, was in diesem Zusammenhang unter „unvereinbar“ verstanden werden kann, werden demonstrativ einige Beispiele angeführt.

**Zu Art. 9 Z 25 und Z 85 (§ 11a samt Überschrift und § 93 Abs. 19 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit diesen Bestimmungen sollen Regelungen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl. I Nr. 152/2015 bzw. die durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019 erfolgten Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984, die nunmehr auch im LAG enthalten sind, nachvollzogen werden. Sie sollen einer verbesserten Transparenz von Entgeltvereinbarungen dienen und Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern helfen, abzuschätzen, ob es sich für sie um günstige oder ungünstige Vereinbarungen handelt. Bei Pauschalvereinbarungen kann nämlich mitunter ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrarbeitsentgelt unterschieden werden. Wird der Grundlohn nicht ausgewiesen, ist es für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer schwierig bis unmöglich, diesen zu ermitteln und damit in weiterer Folge auch die Grundlage für die Berechnung der abgolgten Überstunden. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden, als von der Pauschalvereinbarung – unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit – abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur (vgl. beispielsweise OGH 29.01.2014, 9 Ob A 166/13x) eigens abzugelten.

Nach § 93 Abs. 19 Z 1 soll die Regelung nur auf nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen Anwendung finden.

**Zu Art. 9 Z 26 und Z 27 (Zur Überschrift zu § 13 und zu § 13 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Neufassung der Überschrift.

Die bisherige auf eine Inanspruchnahme der Gleitpension zielende Regelung des Abs. 3 kann entfallen, da dieses Modell nicht mehr besteht (siehe auch die Erläuterungen zu § 92b Abs. 1, 3a, 4c und 4d).

Der nunmehrige Abs. 3 sieht eine kollektivvertragliche Möglichkeit vor, hinsichtlich der Sonderzahlungen Abweichendes (zB Pauschalierungen) zwecks Erleichterung bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern, die höchstens drei Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, zu regeln.

**Zu Art. 9 Z 28 und Z 29 (§ 15 Abs. 2 und 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Der bisherige Abs. 2, der die Einrichtung bzw. Ausstattung der Wohnung regelt, bezieht sich lediglich auf Wohnungen, die „alleinstehenden“ Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern zur Verfügung gestellt werden. Dass diese Wohnungen möbliert sein müssen, erscheint nicht mehr zeitgemäß, da Bedienstete oft eine Ausstattung mit eigenen Möbeln wünschen. Daher sollen die Einrichtungen bzw. Ausstattungen für alle Wohnungen, egal ob es sich um eine Wohnung für „Alleinstehende“ oder um eine Familienwohnung handelt, den Bedürfnissen entsprechend durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt werden können. Weiters erfolgt die Verwendung einer zeitgemäßen Terminologie sowie die Anpassung an die unterschiedlichen Formen einer Lebensgemeinschaft.

**Zu Art. 9 Z 30 (§ 16 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Aufhebung von nicht mehr aktuellen Bestimmungen.

**Zu Art. 9 Z 31 (§ 18 Abs. 1a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Aufhebung einer obsoleten Übergangsbestimmung.

**Zu Art. 9 Z 32 (Zur Überschrift zu § 21 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Änderung der Überschrift dient zur Unterscheidung von der Überschrift des § 24.

**Zu Art. 9 Z 33 (§ 22 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Bezugnahme auf die Wartezeit beim Anspruch auf Entgeltfortzahlung in § 18 Abs. 1 kann entfallen, da es diese nicht mehr gibt.

**Zu Art. 9 Z 34 (Zur Überschrift zu § 23 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Einfügen der Überschrift soll der besseren Gliederung und leichteren Auffindbarkeit der Bestimmung dienen.

**Zu Art. 9 Z 35 (§ 23 Abs. 2 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dieser Änderung soll entsprechend der Richtlinie 2019/1158 ausdrücklich die notwendige Pflege erkrankter naher Angehöriger oder im gemeinsamen Haushalt lebender erkrankter Personen als wichtiger persönlicher Grund der Dienstverhinderung aufgenommen werden.

**Zu Art. 9 Z 36 bis Z 38 (§ 23 Abs. 2 Z 2 bis 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es soll ausdrücklich Bezug auf eingetragene Partnerinnen und Partner nach dem EPG genommen werden, sodass die allgemeine Bestimmung in § 1 Abs. 4 entfallen kann. Weiters soll eine zeitgemäßere Terminologie verwendet werden.

**Zu Art. 9 Z 39 (§ 23 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 74/2019 wurde bereits in einigen Gesetzen eine Regelung zur besseren arbeitsrechtlichen Absicherung von Freiwilligen im Einsatzfall eingeführt, damit diese für ihre Hilfe im Interesse der Allgemeinheit nicht ihren Erholungsurlaub oder ihr Zeitguthaben verbrauchen müssen. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sollen demnach für Einsätze, die sie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft zu einer Katastrophenhilfsorganisation, einem Rettungsdienst oder einer freiwilligen Feuerwehr im Rahmen eines Großeinsatzes oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes leisten, einen Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Sowohl Ausmaß als auch Lage der bezahlten Dienstfreistellung sollen mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Ein Großschadensereignis ist nach § 3 Z 3 lit. b Katastrophenschutzgesetz 1996, BGBl. Nr. 201/1996, eine Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind.

**Zu Art. 9 Z 40 (Zur Überschrift zu § 28 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 9 Z 41 (§ 35b Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Der Benachteiligungsschutz soll auch für die AFa-Funktion gelten. Nach geltender Rechtslage dürfen SVP, SFK, AMED oder deren Fach- und Hilfspersonal wegen Ausübung ihrer Funktionstätigkeit nicht benachteiligt werden, insbesondere nicht hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

**Zu Art. 9 Z 42 (§ 35d samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dieser Regelung sollen die Art. 17 und 18 der Richtlinie 2019/1152 und die Art. 11, 12 und 14 der Richtlinie 2019/1158 umgesetzt werden. Diese Artikel beinhalten den Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen sowie einen Kündigungsschutz, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in den Richtlinien vorgesehenen Ansprüche geltend machen, wahrnehmen oder deren Durchsetzung anstreben. In Abs. 1 soll ein ausdrückliches Kündigungs-, Entlassungs- und Benachteiligungsverbot wegen der Beantragung bzw. Geltendmachung, Inanspruchnahme oder Durchsetzung von den angeführten Rechten normiert werden. Abs. 2 normiert entsprechend Art. 18 der Richtlinie 2019/1152 und Art. 12 der Richtlinie 2019/1158 eine Pflicht des Dienstgebers, auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers die Kündigung oder Entlassung schriftlich zu begründen, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer der Ansicht ist, wegen der Geltendmachung oder Inanspruchnahme der in Abs. 1 angeführten Rechte gekündigt oder entlassen worden zu sein. Abs. 3 sieht eine explizite Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung oder Entlassung vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer der Ansicht ist, wegen der Geltendmachung oder Inanspruchnahme dieser Rechte gekündigt oder entlassen worden zu sein. Nicht erforderlich für eine Anfechtung ist, dass vorher gemäß Abs. 2 eine schriftliche Begründung der Kündigung oder Entlassung verlangt wurde. Durch den Verweis auf § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, kommt die für den Fall einer Motivkündigung vorgesehene Beweiserleichterung zum Tragen.

**Zu Art. 9 Z 43 (Zur Überschrift zu § 37 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Neufassung der Überschrift.

**Zu Art. 9 Z 44 (§ 38 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Dem LAG folgend soll durch diese Änderung die Arbeitsspitzenregelung auf die Forstwirtschaft ausgedehnt werden.

**Zu Art. 9 Z 45 und Z 46 (§ 39 Abs. 4 und 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Damit soll – entsprechend den Bestimmungen in § 4b Abs. 4 und 5 AZG (eingeführt durch die Novelle BGBl. I Nr. 53/2018) und § 156 Abs. 4 und 5 LAG – die Möglichkeit geschaffen werden, bei der gleitenden Arbeitszeit die tägliche Normalarbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern. Dafür muss in der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sein, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch des Zeitguthabens im Zusammenhang mit der wöchentlichen Wochenruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Nach der geplanten Regelung in § 42a darf die wöchentliche Arbeitszeit in diesen Fällen der verlängerten täglichen Normalarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten (siehe die Erläuterungen zu den §§ 42 und 42a).

**Zu Art. 9 Z 47 (Zur Überschrift zu § 40 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Einfügen der Überschrift soll der besseren Gliederung und leichteren Auffindbarkeit der Bestimmung dienen.

**Zu Art. 9 Z 48 (§§ 42 und 42a samt Überschriften Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die bisherigen §§ 42 und 42a enthalten einerseits Regelungen über Überstundenarbeit und andererseits Bestimmungen über die Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit.

Im geltenden § 42 ist neben der Definition von Überstunden ein relativ komplexes System der Überstundenhöchstzahlen, das auf der jeweils zulässigen Normalarbeitszeit aufbaut, geregelt. Dieses soll nunmehr durch eine klare Regelung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit – sowohl der Tagesarbeitszeit als auch der Wochenarbeitszeit – in § 42a ersetzt werden. Wie bisher wird die wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) mit 52 Stunden, im Falle von Arbeitsspitzen mit 60 Stunden begrenzt. Bei Gleitzeitvereinbarungen mit der Möglichkeit des ganztägigen Verbrauchs von Zeitguthaben dürfen ebenfalls 60 Stunden nicht überschritten werden. Unverändert bleibt, dass die Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten darf. Die Tagesarbeitszeit (einschließlich Überstunden) ist mit elf Stunden, bei Arbeitsspitzen und Gleitzeitvereinbarungen mit der Möglichkeit des ganztägigen Verbrauchs von Zeitguthaben mit zwölf Stunden begrenzt. Abs. 6 sieht die Möglichkeit der sanktionslosen Ablehnung von Überstunden vor, wenn es Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von elf Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 52 Stunden sind. Sollten Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer wegen der Ablehnung gekündigt werden, so kommt durch den Verweis auf § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, die für den Fall einer Motivkündigung vorgesehene Beweiserleichterung zum Tragen. Dies entspricht der Regelung in § 160 LAG.

Die in § 42 geplante Regelung der Überstundenarbeit soll entsprechend dem § 159 LAG an § 6 AZG angepasst werden. In welchen Fällen die Leistung von Überstunden nicht verweigert werden darf, bisher in Abs. 5 normiert, soll wortgleich in den Abs. 3 aufgenommen werden.

**Zu Art. 9 Z 49 (§ 42b samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 9 Z 8, Z 9 und Z 38 (§ 7g).

**Zu Art. 9 Z 50 (§ 43 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Anpassung des Zitats aufgrund der Änderung des § 42.

**Zu Art. 9 Z 51 (§ 44 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Wie aus den Erläuterungen zu der entsprechenden Änderung des § 63 Landarbeitsgesetz 1984 durch die Novelle BGBl. I Nr. 16/2019 hervorgeht, ist ein besonderes Bedürfnis nach längeren Ruhepausen in der Land- und Forstwirtschaft nicht mehr feststellbar und längere Einsatzzeiten liegen nicht im Interesse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Daher wird die Mindestruhepause von einer Stunde auf eine halbe Stunde verkürzt (siehe auch § 162 LAG). Diese Mindestdauer entspricht der im § 11 Abs. 1 AZG vorgesehenen.

**Zu Art. 9 Z 52 (§ 44a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit und die Feiertagsruhe sind im Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983, enthalten, das an sich auch für die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegenden Land- und Forstarbeiter des Bundes gilt (siehe § 1 Abs. 2 Z 1 lit. b ARG sowie Art. X des Bundesgesetzes BGBl. 1983/657 mit den enthaltenen Maßgabebestimmungen hinsichtlich der Zuständigkeiten). Allerdings sind im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz schon bisher eigene Regelungen in § 45 zur „Sonn- und Feiertagsruhe“ enthalten, die weitestgehend denen des Landarbeitsgesetzes 1984 entsprachen und auf Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft Bezug nehmen. Aus diesem Grund werden die mit der Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019 im Landarbeitsgesetz 1984 (§§ 63a und 63b) eingeführten und nunmehr auch im LAG (§ 163) enthaltenen

Regelungen bezüglich wöchentlicher Ruhezeit und Feiertagsruhe samt den damit in Zusammenhang stehenden Bestimmungen zu Sonderfällen und Ausnahmen übernommen.

Die Regelung des § 44a soll den Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit in Form der Wochenendruhe (Abs. 1) oder der Wochenruhe (Abs. 2) enthalten. Die wöchentliche Ruhezeit hat demnach 36 Stunden zu dauern und den Sonntag (Wochenendruhe) oder – wenn während dieser Zeit aufgrund der Arbeitszeiteinteilung – Dienst zu versehen ist, einen ganzen Wochentag (Wochenruhe) einzuschließen. Entsprechend dem bisherigen § 45 Abs. 3, wonach die Sonntagsruhe spätestens am Samstag um 18.00 Uhr zu beginnen und frühestens am Montag um 5.00 Uhr zu enden hat, soll der späteste Beginn der Wochenendruhe mit Samstag 18.00 Uhr festgelegt werden. Eine derartige Regelung enthält nunmehr auch § 163 LAG.

Sonderfälle der wöchentlichen Ruhezeit sollen in die Abs. 3 bis 6 aufgenommen werden und den Regelungen des § 163 Abs. 3 bis 6 LAG entsprechen. Diese ermöglichen durch Kollektivvertrag Sonderregelungen der wöchentlichen Ruhezeit für die Bewirtschaftung von weitab von Siedlungen liegenden Almen und für Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer in verantwortlicher Funktion bei der Ernteübernahme (wie beispielsweise Kellermeister oder Kellermeisterinnen) zu schaffen (Abs. 3 und 6). Abs. 4 und 5 sollen Sonderbestimmungen für die Schichtarbeit unter Bezugnahme auf die Regelung der wöchentlichen Ruhezeit in Abs. 1 und 2 enthalten.

Eine Aufzählung der Feiertage entsprechend dem bisherigen § 45 Abs. 1 soll in Abs. 7 aufgenommen werden.

In Abs. 8 sollen die Feiertagsruhe mit mindestens 24 Stunden festgelegt und Regelungen des bisherigen § 45 Abs. 1 und 2 vereint werden.

Als Abs. 9 soll aus systematischen Gründen die bisher in § 93 Abs. 18 enthaltene Regelung den Karfreitag betreffend unverändert übernommen werden.

**Zu Art. 9 Z 53 (§ 45 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe (bisher beispielsweise Viehpflege und dringende Ernteeinbringung in § 45 Abs. 4 und 5) sollen erweitert und in einem eigenen Paragraphen zusammengefasst werden (vgl. § 164 LAG). Neu sind in dieser Bestimmung die Ausnahmen bei Buschen- und Almausschanken (Abs. 1 Z 2) und Tätigkeiten aufgrund von Erfordernissen des Fremdenverkehrs (Abs. 1 Z 3). Außerdem können unter bestimmten Voraussetzungen durch Kollektivvertrag weitere Ausnahmen zugelassen werden (Abs. 3), wie dies auch im ARG vorgesehen ist. Abs. 5 entspricht dem bisher in § 45 Abs. 6 enthaltenen Anspruch auf Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten.

**Zu Art. 9 Z 54 (§ 45a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer während ihrer oder seiner wöchentlichen Ruhezeit Arbeit leistet, soll sie oder er gemäß § 45a Abs. 1 Anspruch auf Ausgleichsruhe haben. Dies entspricht der Ausgleichsruhe in § 165 LAG. Entsprechend der Regelung im LAG ist die Ausgleichsruhezeit nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen. Sie soll jedoch auf die Arbeitszeit zur Berechnung der in § 45a Abs. 6 angeführten Ansprüche anzurechnen sein.

Die Ausgleichsruhezeit ist auch nicht zu entlohnen; das fiktive Entgelt wird allerdings auf die Bemessungsgrundlage für verschiedene Ansprüche angerechnet (vgl. § 45a Abs. 6). Der Ausgleich für die Arbeit während der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt vielmehr nach § 46 Abs. 2b durch einen Zuschlag von 100%.

**Zu Art. 9 Z 55 (§ 46 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es wird lediglich klargestellt, dass Überstunden im Verhältnis 1:1,5 auszugleichen sind. Das ergibt sich bereits in Verbindung mit Abs. 2. Dort ist nämlich normiert, dass für jede Überstunde eine besondere Entlohnung gebührt, die mindestens um 50% höher ist als der Stundenlohn und Überstunden müssen durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden. Der Wortlaut soll der Bestimmung des LAG entsprechen.

**Zu Art. 9 Z 56 und Z 79 (§ 46 Abs. 2 und § 92b Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es soll einheitlich das Prozentzeichen verwendet werden.

**Zu Art. 9 Z 56 bis Z 58 (§ 46 Abs. 2, 2b und 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Da der finanzielle Ausgleich für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen gemäß § 44a Abs. 2 nunmehr in § 46 Abs. 2b geregelt wird, kann der letzte Satz des § 46 Abs. 2 entfallen.

§ 46 Abs. 2b sieht vor, dass der Zuschlag von 100% auch für Arbeiten am freien Tag der Wochenruhe gebührt. Bei einer 5-Tage-Woche wird dies der letzte der freien Tage sein. Durch Kollektivvertrag sollen

für den Zuschlag an Sonntagen, wenn es sich um Normalarbeitszeit handelt, und eingeschränkt für den Zuschlag für Arbeiten während der Nachtruhezeit abweichende Regelungen vorgesehen werden können.

In § 46 Abs. 3 erfolgt eine Zitanpassung an die Regelung der Feiertage als Ruhetage und es entfällt beim Feiertagszuschlag die Ausnahme für Viehpflege, Melken und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt.

**Zu Art. 9 Z 59 (§ 47a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Diese Regelung enthält die Verpflichtung zu Arbeitszeitaufzeichnungen und entspricht weitgehend der Bestimmung des § 168 LAG. Damit soll ua. den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern die Geltendmachung arbeitszeitlicher Ansprüche (zB. Überstunden) erleichtert werden.

**Zu Art. 9 Z 60 (§ 49 Abs. 2 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Zitanpassung.

**Zu Art. 9 Z 61 (§ 49 Abs. 2 Z 5 und 6 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Ergänzung der Anrechnungsbestimmungen für das Urlaubsausmaß um Zeiten eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren. Dies entspricht § 99 Abs. 2 Z 4 LAG.

**Zu Art. 9 Z 62 (§ 54 samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt die Normierung von Aufzeichnungsverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch und Verbrauch des Urlaubs entsprechend dem § 104 LAG, um Streitigkeiten zu vermeiden und zur leichteren Kontrolle.

**Zu Art. 9 Z 63 (§ 55 Abs. 2 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dieser Änderung soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen werden. Dieser entschied mit Urteil vom 25. November 2021 in der Rechtssache C-233/20, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeit-Richtlinie“) in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Vorschrift entgegenstehe, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet. Alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung sei, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass nicht der gesamte Jahresurlaub verbraucht wurde. Der Grund für die Beendigung sei hingegen nicht maßgeblich.

Im fortgesetzten Verfahren stellte der Oberste Gerichtshof fest (siehe OGH 17.02.2022, 9 ObA 150/21f), dass der Entfall des Anspruchs auf Urlaubersatzleistung unionsrechtswidrig sei, soweit es den nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeit-Richtlinie unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub von vier Wochen betrifft. Eine finanzielle Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaub gemäß der Arbeitszeit-Richtlinie hinausgehenden Urlaubsteils sei unionsrechtlich nicht geboten.

Dementsprechend soll daher in Abs. 2 klargestellt werden, dass der Anspruch auf Ersatzleistung auch im Falle eines Austritts ohne wichtigen Grund zusteht. Die Ersatzleistung ist für das laufende Urlaubsjahr bezogen auf den nicht verbrauchten aliquotierten vierwöchigen Mindesturlaub zu ermitteln. Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt eine Ersatzleistung für den gesamten noch ausstehenden Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verjährt ist.

**Zu Art. 9 Z 64 (§ 55 Abs. 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Zitanpassung aufgrund der Änderung des § 55 Abs. 2.

**Zu Art. 9 Z 65 (§ 63 Abs. 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Damit soll der im Berufsausbildungsgesetz – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, und im LAG nunmehr verwendete Begriff „Lehrlingseinkommen“ übernommen werden.

**Zu Art. 9 Z 66 (§ 65 Abs. 2 bis 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit den Bestimmungen der Abs. 2 bis 4 sollen einerseits die Mindestanforderungen den Inhalt eines Lehrvertrages betreffend und andererseits die Erfordernisse bezüglich des Lehrvertragsabschlusses in Anlehnung an das LAG ergänzt werden. In Abs. 5 erfolgen redaktionelle Anpassungen.

**Zu Art. 9 Z 67 bis Z 70 (§ 67 Abs. 4, Abs. 6 Z 2 und Z 3, Abs. 7 und Abs. 9 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Entsprechend den im LAG angeführten Pflichten der oder des Lehrberechtigten sollen die Pflichten im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes ergänzt werden.



**Zu Art. 9 Z 71, Z 73 und Z 74 (§ 69 Z 1, 3a und 7 bis 9 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit den gegenständlichen Umformulierungen bzw. Ergänzungen in der Aufzählung der Beendigungsgründe soll eine Angleichung an die im LAG enthaltenen erfolgen.

**Zu Art. 9 Z 72 (§ 69 Z 3 und § 70 Abs. 1 Z 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt eine Aktualisierung von Begrifflichkeiten.

**Zur Art. 9 Z 75 (Überschrift zu § 70 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Durch die Änderung soll der Inhalt des § 70 präziser wiedergegeben werden.

**Zu Art. 9 Z 76 (§ 71 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Das Lehrverhältnis soll nicht von der gesetzlichen Vertreterin oder dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings gekündigt werden können, allerdings ist im Falle der Minderjährigkeit deren oder dessen Zustimmung zur Kündigung erforderlich.

**Zu Art. 9 Z 77 (§ 71a samt Überschrift Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Mit dieser Regelung soll die Möglichkeit eingeführt werden, das Lehrverhältnis einseitig und ohne Vorliegen wichtiger Gründe aufzulösen. Sowohl des LAG (§ 275) als auch das BAG (§ 15a) sehen eine derartige außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses vor. Wenn die oder der Lehrberechtigte beabsichtigt das Lehrverhältnis aufzulösen, ist für die Wirksamkeit grundsätzlich die Durchführung und der Abschluss eines Mediationsverfahrens erforderlich. Dieses ist bei einer Mediatorin oder einem Mediator gemäß dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz durchzuführen. Dadurch soll auf die Lösung von Konflikten hingewirkt und überlegt werden, ob und wie das Lehrverhältnis allenfalls fortgesetzt werden könnte.

**Zu Art. 9 Z 78 (§ 85 Abs. 2 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es erfolgt der Entfall eines obsoleten Zitats.

**Zu Art. 9 Z 79 und Z 80 (§ 92b Abs. 1, 3a, 4c und 4d Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die Regelungen zur Gleitpension können entfallen, da dieses Modell nicht mehr besteht.

**Zu Art. 9 Z 81 und Z 82 (§ 92b Abs. 4 Z 1 lit. c, d und e Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Die bisher in der lit. c enthaltene Regelung betreffend Abfertigungsanspruch bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit ist nicht mehr erforderlich, da dieses Modell nicht mehr existiert.

Die nunmehr in lit. c, d und e geplanten Ansprüche entsprechen (soweit nicht schon in lit. a und b enthalten) den im § 111 Abs. 7 Z 1, 2 und 3 LAG ausdrücklich, nach dem Vorbild des AngG, BGBl. Nr. 292/1921, geregelten Abfertigungsansprüchen. Aus den Erläuterungen dazu geht hervor, dass ein Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit besteht, nicht aber ausdrücklich wegen Rehabilitationsgeldbezugs bzw. Umschulungsgeldbezugs aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit. Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche. Daher wird ausdrücklich festgelegt, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der bescheidmäßigen Feststellung der Berufsunfähigkeit gemäß § 367 Abs. 4 ASVG in der Dauer von mindestens sechs Monaten durch Kündigung seitens der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers endet. Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschlusses ergibt sich das Problem, dass Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, deren Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit – bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis – nach bestehender Rechtslage dieses nicht während eines Leistungsstreitverfahrens über die Berufsunfähigkeit beenden können, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung zu verlieren. Dabei handelt es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch soll auch in diesen Fällen die Möglichkeit geschaffen werden, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Abfertigungsansprüche zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.

**Zu Art. 9 Z 83 und Z 84 (§ 93 Abs. 10 und Abs. 18 bis 20 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Da der (bereits aufgehobene) § 54 in § 93 Abs. 10 zitiert wird, er aber nunmehr einen neuen Inhalt bekommen soll, ist es erforderlich, in Abs. 10 die entsprechende Fassung des § 54 anzuführen.

Der bisherige Abs. 18 wurde in den § 44a übernommen und kann daher entfallen. Der bisherige Abs. 19 enthält eine mittlerweile obsoleete Übergangsbestimmung zum einseitigen Urlaubsantritt und kann daher ebenfalls entfallen. Der bisherige Abs. 20 soll somit in Abs. 18 umbenannt werden.

Der nunmehrige Abs. 19 soll die Inkrafttretensbestimmungen enthalten.

**Zu Art. 9 Z 85 (§ 93 Abs. 19 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 10 (Änderung der Reisegebührenvorschrift 1955):**

**Zu Art. 10 Z 1 (§ 2a RGV 1955):**

Das Regierungsprogramm 2020 bis 2024 sieht unter der Überschrift „Die öffentliche Hand zeigt’s vor! Klimaneutrale Verwaltung“ u.a. Klimaschutz-Vorgaben für Dienstreisen vor.

Die geltende Reisegebührenvorschrift 1955, die den Ersatz des Mehraufwandes aufgrund von Dienstreisen, Dienstverrichtungen im Dienstort, Dienstzuteilungen und Versetzungen regelt, geht bei der Wahl des Verkehrsmittels klar vom Vorrang von Massenbeförderungsmitteln aus. § 1 Abs. 2 schließt den Anspruch auf Aufwandsersatz bei Nichtbenützung eines zur Verfügung stehenden Massenbeförderungsmittels, aber auch bei einer dienstlich unbegründeten Verlängerung der Dauer der Dienstreise oder bei Unterlassung der zweckmäßigen Verbindung mehrerer Dienstverrichtungen aus Sparsamkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen aus. Die Benützung etwa des eigenen Kraftfahrzeuges und Beanspruchung des so genannten amtlichen Kilometergeldes (besondere Entschädigung gemäß § 10 Abs. 2) ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Benützung eines Massenbeförderungsmittels nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist und ein dienstliches Interesse bestätigt wird.

Diese Grundsätze dienen nicht zuletzt auch einer nachhaltigen Mobilität. Nunmehr soll die Bedachtnahme auf ökologische Aspekte und Nachhaltigkeit ausdrücklich gesetzlich verankert und weiterentwickelt werden.

Grundlage für Dienstreisen und Dienstverrichtungen im Dienstort ist der Dienstauftrag, der der oder dem Bediensteten erteilt wird, bzw. die Dienstinstruktion. Mit dem neuen § 2a wird dem Dienstgeber die Verpflichtung auferlegt, im Vorfeld die Notwendigkeit der Durchführung einer Dienstreise bzw. Dienstverrichtung im Dienstort zu prüfen (Abs. 1). Insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Möglichkeiten der Kommunikation wie Videokonferenzen im nationalen wie auch im internationalen Kontext ist abzuwägen, ob der Zweck der Dienstverrichtung auch auf diesem Wege erreicht und von einer Reisetätigkeit gänzlich abgesehen werden kann. Die Erteilung eines Dienstauftrags bzw. einer Dienstinstruktion hat diesfalls zu unterbleiben. Erwägungen wie beispielsweise die Vernetzung und Pflege diplomatischer Beziehungen, Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung oder die Ausübung von Aufsichtspflichten werden eine Dienstreise oder Dienstverrichtung am Dienstort jedenfalls auch weiterhin möglich machen.

Die ausdrücklich angeordnete Subsidiarität der physischen Dienstreise zu insbesondere elektronischen Alternativen soll Reisebewegungen reduzieren, Wegzeiten einsparen und damit nicht nur den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit dienen, sondern einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Ökologisierung des Dienstreisewesens leisten.

Darüber hinaus wird die Berücksichtigung des ökologischen Aspekts und des Ziels nachhaltiger Mobilität bei der Gestaltung von notwendigen Dienstreisen und Dienstverrichtungen im Dienstort durch eine ausdrückliche programmatische Bestimmung auf gesetzlicher Ebene verankert (Abs. 2). Der Dienstgeber ist angehalten, bei der Festlegung der zu ersetzenden Verkehrsmittel und Strecken oder auch der Nächtigungsmöglichkeiten Umwelt- und Klimaaspekte einfließen zu lassen. Dabei wird im Einzelfall eine Abwägung der Interessen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gegen die ökologischen Aspekte notwendig sein, etwa wenn bei der Wahl des Verkehrsmittels eine Entscheidung zwischen kürzerem Flug und (Nacht-)Zug zu treffen ist. Ausgehend von dieser gesetzlichen Regelung können etwa Maßnahmen und Instrumente zur Erhöhung der Nutzungspräferenz öffentlicher Verkehrsmittel, zur verstärkten Nutzung von modernen Fortbewegungsmitteln (carsharing, E-Mobilität), gegebenenfalls zur Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen und nicht zuletzt zur Verringerung der Reisetätigkeit an sich geprüft und eingesetzt werden.

Die neue Bestimmung zielt auf Dienstreisen und Dienstverrichtungen im Dienstort ab. Die Reisebewegung in den Ort der Dienstzuteilung und zurück ist vom Begriff der Dienstreise umfasst. Ebenso wird bei der Reise an den neuen Dienstort im Rahmen einer Versetzung auf ökologische Aspekte und Nachhaltigkeit Bedacht zu nehmen sein.

**Zu Art. 10 Z 2 (§ 6 Abs. 1 dritter Satz RGV 1955):**

Im Sinne einer sparsamen und zweckmäßigen Verwaltung geht die geltende Reisegebührenvorschrift 1955 klar vom Vorrang von Massenbeförderungsmitteln aus. Die Benützung von Flugzeugen, Nachtzügen und deren Schlafwagenabteilen sind nur in Ausnahmefällen gestattet und überdies nur nach Genehmigung durch die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister erlaubt. Das immer

weiterwachsende Angebot von Billigflügen und das Gebot einer sparsamen und zweckmäßigen Verwaltung stehen der klimafreundlichen Alternative des Zugreisens entgegen. Durch die programmatische Bestimmung des neuen § 2a Abs. 2 RGV soll in Hinkunft auf ökologische Aspekte Rücksicht genommen werden, was es möglich macht, auch einen möglicherweise teureren Nachtzug zu benützen. Durch Streichung der Notwendigkeit, dass ein Ausnahmefall für die Benützung von Schlafwagenplätzen vorliegen muss, soll klargestellt werden, dass es in Zusammenspiel mit § 2a Abs. 2 RGV nunmehr möglich ist, auch bei Nichtvorliegen von Ausnahmefällen mit Nachtzügen zu reisen.

**Zu Art. 10 Z 3 und Z 4 (§ 7 Abs. 2 und 2a RGV 1955):**

Bisher war die Benützung der ersten Wagenklasse bei Bahnfahrten nur möglich, wenn ein diesbezügliches dienstliches Interesse gegeben war. Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, soll die Benützung der 1. Bahnklasse hinkünftig ab einer Reisedauer von drei Stunden möglich sein. Dadurch sollen auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens während Zugreisen unterstützt werden.

Weiters wird klargestellt, dass bei der Verwendung von Schlafwagen für längere Zugreisen auch Einzelabteile gebucht werden können und ein dienstliches Interesse daran gegeben ist, um beispielsweise die Datensicherheit, aber auch die persönliche Sicherheit der Bediensteten zu gewährleisten.

**Zu Art. 10 Z 5 (§ 7 Abs. 5 RGV 1955):**

Jeder Beamtin bzw. jedem Beamten steht die Möglichkeit offen anstelle eines Ersatzes nachzuweisender Auslagen einen Beförderungszuschuss unter der dort normierten pauschalen Bemessung zu verlangen. Der Beförderungszuschuss gebührt (aktuell) dann, wenn im Rahmen einer Dienstreise seitens des Dienstgebers keine Transferleistung (Ticket, Mitfahrgelegenheit) zur Verfügung gestellt wird und soll den Mehraufwand der Beamtin oder des Beamten abgelten. Wie die Wegstrecke durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zurückgelegt wird, ist dabei nicht erheblich (privater PKW, öffentliche Verkehrsmittel, Rad). Folgend dem Regierungsprogramm 2020 bis 2024 (Kapitel „Die öffentliche Hand zeigt’s vor! Klimaneutrale Verwaltung“) soll ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, um die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel zu forcieren.

Auch die Verwendung einer privat gekauften Jahreskarte für dienstliche Fahrten kann dazu führen, dass Bedienstete auf Strecken, die von der Karte erfasst sind, keinen Nachweis für die Benützung der Eisenbahn erbringen können, der notwendig ist, um einen Kostenersatz nach § 7 Abs. 1 Z 1 RGV 1955 zu erhalten. Besitzen Bedienstete beispielsweise ein KlimaTicket und wird dieses für Dienstreisen herangezogen, soll der bereits derzeit gebührende Beförderungszuschuss höher ausfallen als etwa bei Benützung eines beamteneigenen Kraftfahrzeugs. Die pauschale Bemessung des Beförderungszuschusses dient der Verwaltungsvereinfachung, die unabhängig von den Tarifbestimmungen der Eisenbahnbeförderungsunternehmen zur Anwendung gelangt. Um den Verwaltungsaufwand weiterhin gering zu halten, ist eine Glaubhaftmachung, dass öffentliche Verkehrsmittel während der Dienstreise benutzt wurden, im Zuge der Dienstreiseabrechnung ausreichend.

**Zu Art. 10 Z 6 bis Z 8 (§ 10 Abs. 1, 2 und 2a RGV 1955):**

Die geltende Reisegebührenvorschrift 1955, die den Ersatz des Mehraufwandes aufgrund von Dienstreisen, Dienstverrichtungen im Dienstort, Dienstzuteilungen und Versetzungen regelt, geht bei der Wahl des Verkehrsmittels klar vom Vorrang von Massenbeförderungsmitteln aus.

Der Ersatz der Kosten für die Benützung von Beförderungsmitteln, die nicht Massenbeförderungsmittel darstellen (§ 10 Abs. 1), sowie die besondere Entschädigung für die Benützung des beamteneigenen Kraftfahrzeugs (§ 10 Abs. 2) setzen ein dienstliches Interesse an der Benützung voraus. Das Vorliegen des dienstlichen Interesses für die Benützung des beamteneigenen Kraftfahrzeugs muss darüber hinaus durch die vorgesetzte Dienststelle bestätigt werden.

Während die Kriterien für die Zulässigkeit der Benützung sonstiger Beförderungsmittel im bisherigen § 10 Abs. 1 näher konkretisiert sind, fehlen in Abs. 2 leg.cit. hinsichtlich der Benützung des eigenen Kraftfahrzeugs gesetzliche Determinanten des „Dienstesinteresses“. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs liegt ein solches dienstliches Interesse dann vor, wenn auf andere Weise der Zweck der Dienstverrichtung nicht oder nicht vollständig erreicht werden kann und ein Dienstwagen für die Dienstreise nicht zur Verfügung steht (VwGH 01.07.1992, 90/12/0216; VwGH 26.06.1996, 95/12/0137; VwGH 25.02.1998, 96/12/0238; VwGH 26.1.2011, 2010/12/0017). Das dienstliche Interesse an der Benützung des beamteneigenen Kraftfahrzeugs ist hingegen zu verneinen, wenn die Beamtin oder der Beamte ein öffentliches Verkehrsmittel für die Anreise zur Dienstverrichtung hätte benützen können und terminliche Schwierigkeiten oder sonstige zwingende Notwendigkeiten für die Benützung eines privaten Personenkraftwagens nicht gegeben waren (VwGH 26.01.2011, 2010/12/0017). Ein dienstliches Interesse liegt jedenfalls auch dann nicht vor, wenn die dienstliche Aufgabe ohne Beistellung eines

Kraftfahrzeuges ordentlich und in zumutbarer Weise bewältigt werden konnte, insbesondere also, wenn die Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln hätte ausgeführt werden können (VwGH 13.09.2006, 2003/12/0179).

In Anlehnung an die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs soll der Begriff des dienstlichen Interesses nunmehr in einem neuen Abs. 2a gesetzlich näher determiniert werden. Dadurch soll der Handlungsspielraum der vorgesetzten Dienststelle begrenzt und Rechtssicherheit geschaffen werden. Zweck des Abs. 2a ist es, die Bewilligung von beamteneigenen Kraftfahrzeugen und auch die Zulässigkeit der Benützung anderer Beförderungsmittel, die nicht Massenbeförderungsmittel sind, anhand vorgegebener Kriterien zu prüfen, die Bewilligungen demnach unter einen vorgegebenen Rahmen zu bringen und damit zur Priorisierung der Benützung von Massenbeförderungsmitteln beizutragen.

Unter Abs. 2a Z 1 fallen beispielsweise Dienstreisen von Bediensteten, die sperriges oder schweres Equipment zum Ort der Dienstverrichtung zu transportieren haben (beispielsweise eine Vermessungstechnikerin oder ein Vermessungstechniker mit 30 kg schwerem Gepäck). Das bloße Mitführen eines Notebooks oder von Unterlagen, die zumutbarer Weise in der Hand getragen werden können, erfüllt die Voraussetzung hingegen nicht. Ein Dienstauftrag für eine Dienstreise, die am selben Tag stattzufinden hat und bei der es durch die Benützung von Massenbeförderungsmitteln zu terminlichen Schwierigkeiten kommen kann, wird das dienstliche Interesse im Sinne des Abs. 2a Z 1 lit. b begründen. Die bloß mögliche Verkürzung der Reisebewegung, ohne dass eine zwingende Notwendigkeit für das frühere Erreichen des Dienstverrichtungsortes oder für einen späteren Beginn der Dienstreise vorliegt, rechtfertigt aber die Bewilligung sonstiger Beförderungsmittel nicht. Als zulässig ist nach den Kriterien die Bewilligung für Dienstreisen in entlegene Gebiete anzusehen, bei denen die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz nicht oder kaum gegeben ist. Ein dienstliches Interesse im Sinne des Abs. 2a Z 2 ist bei einer oder einem Bediensteten denkbar, der oder dem aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung die Benützung von Massenbeförderungsmitteln nicht zumutbar ist, die oder der aber durch ein für ihre oder seine Bedürfnisse zugeschnittenes Beförderungsmittel die Wegstrecke ohne größere Schwierigkeiten zurücklegen kann.

Das Regierungsprogramm 2020 bis 2024 sieht unter der Überschrift „Die öffentliche Hand zeigt’s vor! Klimaneutrale Verwaltung“ u.a. Klimaschutz-Vorgaben für Dienstreisen vor. Die engere Fassung der Kriterien für die Benützung anderer als Massenbeförderungsmittel, insbesondere des eigenen Kraftfahrzeuges, soll nicht nur den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit dienen, sondern die Nutzung des öffentlichen Verkehrs stärken und somit unter Bedachtnahme auf § 2a einen Beitrag zu einem nachhaltigen und klimaschonenden Mobilitätsverhalten leisten.

**Zu Art. 10 Z 9 (§ 77 Abs. 43 RGV 1955):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

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

**Zu Art. 11 Z 1 (§ 22a Abs. 2 B-GIBG):**

Es erfolgt die Streichung einer überholten Bezeichnung.

**Zu Art. 11 Z 2 (§ 47 Abs. 30 B-GIBG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 12 (Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes):**

**Zu Art. 12 Z 1 (§ 5 Abs. 2 lit. c und d PVG):**

Es soll auch für jene Fälle, in denen sich nicht ausreichend viele Bedienstete (vgl. § 8 Abs. 2) bereit erklären, für einen grundsätzlich zu wählenden Dienststellenausschuss zu kandidieren, die Möglichkeit einer demokratisch legitimierten Interessensvertretung geschaffen werden. In diesem Sinne soll die Dienststellenversammlung durch Beschluss (vgl. § 6 Abs. 8) die Zuständigkeiten des Dienststellenausschusses an den Fachausschuss bzw. bei Nichtbestehen eines Fachausschusses an den Zentralausschuss übertragen können.

**Zu Art. 12 Z 2 (§ 9 Abs. 2 lit. m PVG):**

Die erforderliche Herstellung des Einvernehmens mit dem Dienststellenausschuss soll künftig auch die beabsichtigte Beziehung eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa) zur arbeitsmedizinischen Betreuung umfassen.

**Zu Art. 12 Z 3 (§ 9 Abs. 3 lit. i PVG):**

Da ein Großteil der Personalvertreter als Bedienstete des Bundes über einen Zugriff auf das aktuelle Personalverzeichnis verfügt (Serviceportal Bund), soll die schriftliche Mitteilung des

Personalverzeichnisses an den Dienststellenausschuss zur Verwaltungsvereinfachung nur in jenen Fällen erfolgen, in denen nicht alle Mitglieder des Dienststellenausschusses über einen derartigen Zugriff verfügen. Zur noch besseren Information jener Mitglieder des Dienststellenausschusses, die nicht über einen derartigen Zugriff verfügen, soll die Information in diesen Fällen nunmehr vierteljährlich erfolgen.

**Zu Art. 12 Z 4 (§ 15 Abs. 5b PVG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 12 Z 5 und Z 6 (§ 22 Abs. 2a und 4 PVG):**

Vor dem Hintergrund der in der COVID-19-Pandemie gemachten Erfahrungen soll zusätzlich zur Abhaltung von Sitzungen des Dienststellenausschusses in Präsenz die Möglichkeit gesetzlich verankert werden, Sitzungen in Form einer Videokonferenz oder hybrid als einer Mischform zwischen Präsenz und Videokonferenz abzuhalten. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, die Beschlussfassung durch Einholung der Zustimmung der Mitglieder im Umlaufweg („Umlaufbeschluss“) zu ersetzen (§ 22 Abs. 9).

Die Entscheidung, in welcher Form die Sitzung abgehalten wird, trifft die Person, die die Sitzungen des Dienststellenausschusses gemäß Abs. 2 einzuberufen hat. Bei der Entscheidungsfindung ist auf die technischen Möglichkeiten des Dienststellenausschusses Bedacht zu nehmen und sind die Interessen der Mitglieder angemessen zu berücksichtigen. Sollte die Sitzung hybrid abgehalten werden, kann jedes Mitglied des Dienststellenausschusses für sich entscheiden, ob es in Präsenz oder per Videokonferenz teilnehmen wird.

Zudem wird in § 22 Abs. 4 klargestellt, dass die zur Beschlussfähigkeit erforderliche Anwesenheit nicht nur physisch, sondern auch im Rahmen einer Videokonferenz bzw. einer hybrid abgehaltenen Sitzung nach Abs. 2a hergestellt werden kann.

**Zu Art. 12 Z 7 (§ 22 Abs. 9 PVG):**

§ 22 Abs. 9 lässt derzeit in allen Angelegenheiten Umlaufbeschlüsse im Rahmen der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses zu. Auf Grund von Erfahrungen in der Vollzugspraxis soll diese Möglichkeit jedoch jedenfalls für jene Angelegenheiten ausgeschlossen werden, in denen dienstrechtlich gravierende oder sonst nachteilige Konsequenzen für Bedienstete die Folge sein können. Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass einem Kollegialorgan vor Beschlussfassung von Angelegenheiten besonderer Bedeutung in der Regel stets eine ordnungsgemäße Debatte vorauszugehen hat, damit einerseits die Wahrung eines gleichen Informationsstandes aller Mitglieder für eine gesetzmäßige Beschlussfassung sichergestellt ist, aber auch Fälle von Befangenheit im Vorhinein eruiert werden können.

**Zu Art. 12 Z 8 (§ 40 Abs. 2 und 4 PVG):**

Die gesetzliche Regelung, dass eine Bestellung der Mitglieder der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) für Bedienstete, die gemäß § 15 Abs. 6 lit. b PVG vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind, nicht möglich ist, hat sich als unpraktikabel erwiesen, zumal oftmals für die Beurteilung von Verfahren vor der PVAB fundierte Kenntnisse im Personalvertretungsrecht unerlässlich sind. Solche Kenntnisse bringen zumeist nur wenige Personen im Bundesdienst mit. In der Regel haben Bedienstete, die auf Seiten des Dienstgebers mit der Vollziehung des Personalvertretungsrechts beauftragt sind, eine hohe fachliche Kompetenz und bringen langjährige Erfahrung in Angelegenheiten der Personalvertretung mit, weshalb ihnen durch die vorliegenden Zitat Anpassungen in § 40 Abs. 2 und 4 PVG die Bestellung zum Mitglied der PVAB bzw. die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft nicht verwehrt werden soll.

Es wird darauf hingewiesen, dass jedes Mitglied der PVAB (Vertreterinnen und Vertreter sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers) § 7 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, zu beachten und daher im Einzelfall erforderlichenfalls ihre oder seine Befangenheit zu erklären hat, um die Objektivität und Unvoreingenommenheit einer Fallbeurteilung sicherzustellen.

**Zu Art. 12 Z 9 (§ 45 Abs. 49 PVG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 13 (Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989):**

**Zu Art. 13 Z 1 (§ 88a Abs. 1 AusG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 13 Z 2 (§ 90 Abs. 18 AusG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 14 (Änderung des Pensionsgesetzes 1965):****Zu Art. 14 Z 1 (§ 94 Abs. 4a PG 1965):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 14 Z 2 (§ 95h PG 1965):**

Im Bundesbahn-Pensionsgesetz zählen die Pensionen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten zum für die Bemessung der außerordentlichen Einmalzahlung zu bildenden Gesamtpensionseinkommen. Mit dieser Änderung wird klargestellt, dass gleichermaßen auch im Pensionsgesetz 1965 die ÖBB-Pensionen beim Gesamtpensionseinkommen zu berücksichtigen sind.

**Zu Art. 14 Z 3 (§ 109 Abs. 25 PG 1965):**

Die befristete Geltung der sogenannten „7%-Deckelung“ für alle bis einschließlich 1. Dezember 1959 geborenen Beamtinnen und Beamten nach den §§ 92 bis 94 PG 1965 wird aufgehoben, damit diese auch über das gesetzliche Pensionsalter hinaus ohne nachteilige Folgen im Dienststand verbleiben können.

**Zu Art. 14 Z 4 (§ 109 Abs. 91 PG 1965):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 15 (Änderung des Bundestheaterpensionsgesetzes):****Zu Art. 15 Z 1 (§ 2a BThPG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 15 Z 2 (§ 22 Abs. 15 BThPG):**

Siehe die Erläuterungen zu Art. 14 Z 3 (§ 109 Abs. 25 PG 1965).

**Zu Art. 15 Z 3 (§ 22 Abs. 51 BThPG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 16 (Änderung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes):****Zu Art. 16 Z 1 (Der den § 78b betreffende Eintrag im Inhaltsverzeichnis B-BSG):**

Es erfolgt der Eintrag des neuen § 78b Arbeitsmedizinischer Fachdienst.

**Zu Art. 16 Z 2 und Z 3 (Die die §§ 83 und 85 betreffenden Einträge im Inhaltsverzeichnis B-BSG):**

Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Art. 16 Z 4 (§ 11 Abs. 5 B-BSG):**

Das Anhörungs- und Informationsrecht der Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) soll künftig auch die geplante Beiziehung des arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa) zur Unterstützung der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner (AMED) in der arbeitsmedizinischen Betreuung nach B-BSG umfassen.

**Zu Art. 16 Z 5 (§ 78 Abs. 4 Z 9 und 10 B-BSG):**

Die Liste jener Tätigkeiten, die in die Präventionszeit der AMED eingerechnet werden dürfen, soll hinsichtlich eigener AMED um die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit ergänzt werden. Damit erfolgt eine Anpassung an die Bestimmungen der Privatwirtschaft (§ 82 Z 7 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994).

**Zu Art. 16 Z 6 (§ 78b B-BSG):**

Mit dem neuen § 78b soll entsprechend dem mit der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 115/2022 eingeführten § 82c ASchG auch im Bundesdienst die Möglichkeit geschaffen werden, AMED durch den Einsatz eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes zu unterstützen (AFa). Die AFa-Tätigkeit soll in die arbeitsmedizinische Präventionszeit einrechenbar sein, wenn es sich um Tätigkeiten gemäß § 78 Abs. 5 B-BSG handelt.

Durch eine Entlastung und Unterstützung der AMED durch qualifizierte AFa sollen sich die AMED stärker auf den Kernbereich der arbeitsmedizinischen betrieblichen Prävention konzentrieren können und soll damit dem zunehmenden AMED-Mangel entgegengewirkt werden.

Für den Einsatz im AFa ist gemäß Abs. 1 eine abgeschlossene Ausbildung und zumindest zweijährige Berufserfahrung in bestimmten Gesundheitsberufen erforderlich (Z 1 und Abs. 2) sowie eine abgeschlossene Ausbildung zum arbeitsmedizinischen Fachdienst (Z 2). Die Anerkennung von im Ausland erworbenen, der AFa-Ausbildung (Z 2) entsprechenden, Berufsqualifikationen erfolgt gemäß § 82c Abs. 8 und 9 ASchG durch die Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin (AAMP).

- Für eine Tätigkeit im AFa kommen aufgrund ihrer medizinischen Vorkenntnisse und der Nähe ihrer Ausbildung und Berufspraxis zur arbeitsmedizinischen Betreuung v.a. Angehörige des gehobenen Dienstes für die Gesundheits- und Krankenpflege in Betracht (DGKP, Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG – Z 1).
- Wenn dies die betriebliche Gefahren- und Belastungssituation erfordert, können auch Angehörige gehobener medizinisch-technischer Dienste im AFa eingesetzt werden, nämlich Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden, Orthoptistinnen und Orthoptisten, Biomedizinische Analytikerinnen und Analytiker, Radiologietechnologinnen und Radiologietechnologen sowie Diätologinnen und Diätologen (physiotherapeutischer, ergotherapeutischer, logopädisch-phoniatrisch-audiologischer, orthoptischer, medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst, radiologisch-technischer Dienst sowie Diätdienst und ernährungsmedizinischer Beratungsdienst- MTD-Gesetz – Z 2).

Derzeit wird eine an den ASchG-Erfordernissen der arbeitsmedizinischen Prävention orientierte Ausbildung zur „arbeitsmedizinischen Fach-Assistenz (AFA)“ von der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP) in Kooperation mit der Medizinischen Universität Wien als sechswöchiger Universitätslehrgang angeboten (künftig unter der Bezeichnung „arbeitsmedizinischer Fachdienst“) - Näheres siehe Websites:

- <https://www.aamp.at/ausbildungen-fortbildungen/arbeitsmedizinische-assistenz/afa-ulg/>
- [https://www.meduniwien.ac.at/web/studium-weiterbildung/universitaere-weiterbildung/alle-lehrgaenge-und-kurse/arbeitsmedizinischer-fach-assistenz/ \(Curriculum\)](https://www.meduniwien.ac.at/web/studium-weiterbildung/universitaere-weiterbildung/alle-lehrgaenge-und-kurse/arbeitsmedizinischer-fach-assistenz/ (Curriculum))

Die AAMP ist eine Ausbildungseinrichtung, die (wie auch andere Akademien für Arbeitsmedizin) gemäß § 38 Abs. 4 Ärztegesetz 1998 anerkannte Ausbildungslehrgänge durchführt (Verordnung über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten, BGBl. Nr. 489/1995). Bisher haben nach Angaben der AAMP 52 Personen eine AFA-Ausbildung abgeschlossen, mit Jahresbeginn 2022 stehen bereits ca. 60 ausgebildete Personen für eine Tätigkeit im arbeitsmedizinischen Fachdienst (AFa) zur Verfügung. Die Ausbildung durch arbeitsmedizinische Ausbildungseinrichtungen erscheint geeignet, an einer AFA-Tätigkeit interessierte Personen für die Unterstützung der AMED bei der arbeitsmedizinischen Präventionsdienstbetreuung nach dem 7. Abschnitt B-BSG ausreichend vorzubereiten und zu qualifizieren. § 78b Abs. 1 Z 2 B-BSG übernimmt daher diese Vorgaben einer Ausbildung an einer Akademie für Arbeitsmedizin für den arbeitsmedizinischen Fachdienst im Mindestausmaß von 208 Stunden.

Aufgrund branchen- und betriebsspezifisch unterschiedlicher Risiken und Belastungen stellen sich in der betrieblichen Praxis unterschiedliche Anforderungen an die arbeitsmedizinische Betreuung. Die Tätigkeit eines ausreichend qualifizierten AFa ist gemäß Abs. 3 bis zu 30% in die arbeitsmedizinische Präventionszeit der AMED (§ 78 B-BSG) im Kalenderjahr einrechenbar. Das Ausmaß des AFA-Einsatzes wird nach betrieblichem Bedarf und abhängig von der Gefährdungs- und Belastungssituation, der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung entgegengewirkt werden soll, variieren (etwa AFA-Einsatz zunächst nur in geringerem Ausmaß während der betrieblichen Einschulungsphase). Empfehlungen zum Einsatz von AFa in bestimmten Arbeitsschutzbereichen ergeben sich z. B. aus Verbesserungsvorschlägen in Jahresberichten der AMED zur künftigen arbeitsmedizinischen Betreuung der Arbeitsstätte (§ 80 Abs. 2 und 3 B-BSG). Einrechenbar in die jährliche Präventionszeit sind jedoch nur die in § 78 Abs. 4 B-BSG taxativ angeführten arbeitsmedizinischen Tätigkeiten, welche auf die Prävention arbeitsbedingter Risiken abstellen. Nicht präventionszeitfähig ist daher z. B. eine AFA-Mitwirkung an Maßnahmen zur allgemeinen Gesundheitsförderung oder AFA-Tätigkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung ohne Bezug zu den betriebsspezifischen Arbeitsbedingungen und tätigkeitsbezogenen Gefahren und Belastungen.

Das gesundheitsrechtliche Berufsrecht bleibt durch § 78b B-BSG unberührt: Der Einsatz von AFa bei der arbeitsmedizinischen Betreuung schafft keinen neuen Gesundheitsberuf, sondern baut auf der zuvor erlangten gesundheitsrechtlichen Qualifikation als Angehörige des gehobenen Gesundheits- und Krankenpflegedienstes bzw. bestimmter arbeitsschutznaher gehobener medizinisch-technischer Dienste auf (ergänzt durch die AFA-Ausbildung). AFa sind bei Anwendung ihrer Fachkunde in der arbeitsmedizinischen Betreuung weisungsfrei und als Angehörige bestimmter Gesundheitsberufe berechtigt, Tätigkeiten eigenständig durchzuführen, soweit diese von ihrer Berufsberechtigung im Quellberuf umfasst sind. Den AMED als Ärztinnen und Ärzten vorbehaltenen arbeitsmedizinischen Tätigkeiten sind aber z. B. Durchführung der Othoskopie bei Lärmuntersuchungen oder ärztliche Befundung bei der Gesundheitsüberwachung.

Vor Beiziehung eines AFa muss der Dienstgeber das Einvernehmen mit dem bzw. der AMED der betreuten Arbeitsstätte herstellen. Ist in einem Einzelfall ärztliche Expertise erforderlich, erfolgt die weitere arbeitsmedizinische Betreuung nicht durch den AFa, sondern durch den bzw. die AMED. Weil die AFA-Tätigkeit in die Präventionszeit der AMED eingerechnet wird, ist der AFa fachlich an AMED-

Anordnungen, die sich aus B-BSG-Vorgaben oder z. B. dem betrieblichen Arbeitsschutzprogramm ergeben, gebunden und wird unter AMED-Leitung tätig (Abs. 4). Auch die für die arbeitsmedizinischen Unterstützungstätigkeiten notwendigen Informationen und Unterlagen erhält der AFa von den AMED (Der Dienstgeber ist gemäß § 77 Abs. 2 B-BSG verpflichtet, den AMED die für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen).

AMED müssen nicht ständig zeitgleich mit dem AFa am Betreuungsort anwesend sein, aber bei Bedarf erreichbar sein. Das erfordert eine entsprechende Einbindung des AFa in die betriebliche Organisation sowie Kommunikation und Zusammenarbeit aller Beteiligten in Arbeitsschutzfragen. Abs. 5 normiert daher die Verpflichtung des AFa, an der Zusammenarbeit der Präventivfachkräfte und Belegschaftsorgane mitzuwirken (§ 81 B-BSG). Die Verpflichtung der AMED u.a. zur Führung von Aufzeichnungen über die geleistete arbeitsmedizinische Einsatzzeit und durchgeführte Tätigkeiten gemäß § 80 Abs. 1 B-BSG gilt auch für den AFa. Aus allenfalls gemeinsam geführten Aufzeichnungen muss ersichtlich sein, welche Tätigkeiten durch AMED oder durch den AFa durchgeführt wurden. Die jährliche Berichterstattung und Erstattung von Verbesserungsvorschlägen gemäß § 80 Abs. 3 B-BSG obliegt aber weiterhin ausschließlich den AMED. Der AFa ist nicht Mitglied in einem allenfalls bestehenden Arbeitsschutzausschuss, er kann den Sitzungen aber bei Bedarf beigezogen werden (§ 84 Abs. 6 B-BSG), was v.a. zu Beginn des AFa-Einsatzes sinnvoll sein wird (Abs. 6).

Auch Personen, die einen von der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin (AAMP) 2017 bis 2021 in Kooperation mit den Medizin-Universitäten Graz und Wien durchgeführten Universitätslehrgang „Arbeitsmedizinische Fach-Assistentin/Arbeitsmedizinischer Fach-Assistent“ bzw. „Arbeitsmedizinische Fach-Assistenz - AFA“ erfolgreich abgeschlossen haben, können als AFa beschäftigt werden (Abs. 7).

**Zu Art. 16 Z 7 bis Z 10 (§ 89 Abs. 2 und 4, § 90 Abs. 1 und § 91 Abs. 1 B-BSG):**

Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2021, BGBl. I Nr. 136/2021, wurde das Wort „Bevollmächtigter“ durch die Wortfolge „bevollmächtigte Person“ ersetzt. Zwecks Vereinheitlichung wird die Formulierung „bevollmächtigte“ Person in den weiteren Gesetzesstellen nachgezogen.

**Zu Art. 16 Z 11 (§ 107 Abs. 17 B-BSG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 17 (Änderung des Rechtspraktikantengesetzes):**

**Zu Art. 17 Z 1 und Z 9 (vor §§ 1 und 28 RPG):**

Der bisherige Geltungsbereich des RPG zur Gerichtspraxis wird um die Bestimmungen zur Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer erweitert. In Anbetracht dessen ist das Gesetz zur besseren Übersichtlichkeit in insgesamt drei Abschnitte (Gerichtspraxis, Rechtshörerinnen und Rechtshörer, Schlussbestimmungen) zu gliedern.

**Zu Art. 17 Z 2 (Überschrift zu § 1 RPG):**

Der dargestellten Systematik folgend bezeichnet der Begriff „Gerichtspraxis“ den gesamten I. Abschnitt, weshalb der § 1 nunmehr vergleichbar dem § 27a zur Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer zu betiteln ist.

**Zu Art. 17 Z 3 und Z 5 (§ 2 Abs. 2 und § 12 Abs. 3a RPG):**

Das Rechtspraktikantengesetz normiert in § 2 Abs. 2 taxativ Ausschlussgründe, bei deren Vorliegen Personen die Zulassung zur Gerichtspraxis zu versagen ist. Neben dem Fehlen der vollen Handlungsfähigkeit (Z 1), der Verurteilung wegen einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung zu einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe (Z 2) und einem anhängigen Strafverfahren wegen eines Verbrechens (Z 3) ist auch der Fall geregelt, dass eine Rechtspraktikantin oder ein Rechtspraktikant nach einem aufgrund einer Pflichtverletzung verfügten Ausschluss von der Gerichtspraxis ihre oder seine Zulassung vor Ablauf der mit dem Ausschluss festgesetzten Frist beantragt.

Mit der bestehenden Regelung werden freilich insbesondere all jene Fälle nicht erfasst, in denen sich Rechtspraktikantinnen oder Rechtspraktikanten aufgrund einer oder mehrerer besonders gravierender Pflichtverletzungen im Hinblick auf eine weitere Tätigkeit in der Gerichtsbarkeit dauerhaft als vertrauensunwürdig erweisen. Ein dauerhafter Ausschlussgrund ergibt sich daraus nur, sofern eine Pflichtverletzung zu einer Verurteilung iSd § 2 Abs. 2 Z 2 führt. Andere Fälle können (nur) mit befristeten Ausschlüssen geahndet werden.

Die Tätigkeit einer Rechtspraktikantin oder eines Rechtspraktikanten setzt zweifellos ein Mindestmaß an Vertrauenswürdigkeit voraus, zumal ihr oder ihm aufgrund der Zielsetzungen der Gerichtspraxis (§ 1 RPG) jedenfalls der Zugang zu Gerichtsakten zu gewähren ist und eine Interaktion mit Gerichtsbediensteten, wohl aber auch der Umgang mit Parteien unabdinglich ist. Klar ist auch, dass die Präsidentin oder der Präsident



des Oberlandesgerichts – in dringenden Fällen auch die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter – die erforderlichen Maßnahmen zu setzen hat, wenn eine Rechtspraktikantin oder ein Rechtspraktikant durch ihr oder sein Verhalten dienstliche Interessen gefährdet oder die Rechte von Gerichtsbediensteten bzw. Parteien verletzt. Der Ausschluss von der Gerichtspraxis mag die drastischste, in manchen Konstellationen aber zwingend gebotene Konsequenz sein. Im Hinblick darauf, dass auch Verurteilungen iSd § 2 Abs. 2 Z 2 nur solange einer Zulassung entgegenstehen, bis sie der Beschränkung der Auskunft aus dem Strafregister unterliegen oder getilgt sind, erscheint es sachgerecht, Ausschlüsse aufgrund einer wenngleich gravierenden Pflichtverletzung grundsätzlich nur auf bestimmte Zeit zu bestimmen. Gerade im Fall wiederholter gravierender Pflichtverletzungen kann die Vertrauenswürdigkeit einer Person jedoch soweit herabgesetzt sein, dass eine erneute Zulassung – im Hinblick auf dienstliche Interessen oder auf jene der Gerichtsbediensteten und/oder von Gerichtsparteien – untragbar wäre.

Vor diesem Hintergrund soll unter strengen Voraussetzungen auch der dauerhafte Ausschluss von der Gerichtspraxis wegen Vertrauensunwürdigkeit ermöglicht werden. Indem nicht per se auf die Vertrauensunwürdigkeit, sondern auf den (bescheidmäßig) verfügten dauerhaften Ausschluss abgestellt wird, fallen bei der Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen keine weiteren Schwierigkeiten an. Das Problem, dass die Vertrauensunwürdigkeit bei der Auslegung Schwierigkeiten bereiten könnte, soll durch die Festlegung von Prüfparametern abgemildert werden.

Durch die Festlegung, dass ein dauerhafter Ausschluss erst verfügt werden kann, wenn die Rechtspraktikantin oder der Rechtspraktikant schon einmal unter Setzung einer bestimmten Frist ausgeschlossen wurde, wird sichergestellt, dass Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten jedenfalls eine zweite Chance gewährt wird.

Die sich aus dem Zusammenhalt von Art. 6 und Art. 18 StGG ergebende Anforderung an den Gesetzgeber, den Berufsantritt nur bei Vorliegen besonders gewichtiger öffentlicher Interessen zu beschränken (*Mayer/Kucsko-Stadlmayer/Stöger*, Bundesverfassungsrecht, 11. Auflage [2015] Rz 1511), bedingt, dass Entscheidungen über dauerhafte Ausschlüsse einer besonders sorgfältigen grundrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten müssen. Dem wird mit dem neuen § 12 Abs. 3a und den darin verankerten Prüfparametern entsprochen.

#### **Zu Art. 17 Z 4 (§ 6 Abs. 3 RPG):**

Ergänzend zu den bereits bestehenden fakultativen Ausbildungsstationen soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten nach einer fünfmonatigen Ausbildung bei Gericht (oder einer Staatsanwaltschaft) unter sinngemäßer Anwendung dieses Bundesgesetzes auch beim Bundesverwaltungsgericht ausgebildet werden können.

#### **Zu Art. 17 Z 6 (§ 17 Abs. 1 RPG):**

Durch den mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 vorgesehenen Wegfall der Ausbildungsphase und der damit korrespondierenden Einstufung nach § 72 Abs. 1 VBG bedarf § 17 Abs. 1 RPG einer entsprechenden Anpassung, weil der darin enthaltene Verweis auf § 72 Abs. 1 VBG zukünftig ins Leere ginge und folglich die Grundlage für die Bemessung des Ausbildungsbeitrags fehlte. Insofern ist als korrekte Bezugsbestimmung der nunmehr maßgebliche § 71 Abs. 1 VBG anzuführen.

#### **Zu Art. 17 Z 7 (§ 27 RPG):**

Anlässlich der Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer wird klargestellt, dass § 27 RPG nicht für das gesamte Bundesgesetz, sondern nur für den neuen I. Abschnitt über die Gerichtspraxis gilt.

#### **Zu Art. 17 Z 8 (Abschnittsüberschrift und §§ 27a bis 27d samt Überschriften RPG):**

Der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer ist der neue II. Abschnitt des RPG gewidmet. Sie steht grundsätzlich nur Studierenden offen, die ein in § 2a Abs. 1 RStDG oder § 25 RPG angeführtes Studium aufrecht betreiben und demnach noch nicht abgeschlossen haben. Während eines rechtswissenschaftlichen Studiums soll insofern die Möglichkeit eröffnet werden, den Geschäftsbetrieb und die Aktenbearbeitung bei einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft kennen zu lernen und hierdurch ihren Horizont zu erweitern. Eine Einschränkung auf bloß gewisse Gerichte und Staatsanwaltschaften scheint nicht mehr zeitgemäß. Vielmehr soll interessierten Studierenden ein Einblick in sämtliche Bereiche der gerichtlichen und staatsanwaltschaftlichen Arbeit ermöglicht werden, um so die Vielfältigkeit der Justiz als potentielle Arbeitgeberin optimal präsentieren zu können. Da das RPG aus historischen Gründen nur für den Zuständigkeitsbereich der Bundesministerin oder des Bundesministers für Justiz zur Anwendung gelangt (ist), wird dieses traditionelle Verständnis mit § 27a Abs. 3 RPG auch weiterhin entsprechend abgebildet. Um eine den Zwecken der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer entsprechende Betreuung gewährleisten zu können, werden ausreichende Sprachkenntnisse (vgl. § 25 RPG) vorauszusetzen sein.

Die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer erfolgt freiwillig und unentgeltlich. Durch die Zulassung als Rechtshörerin oder Rechtshörer wird kein Dienstverhältnis begründet; anders als bei der Gerichtspraxis wird auch kein Ausbildungsverhältnis begründet (vgl. § 36e VBG). Da die Zwecke der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer nur durch ein ernsthaftes Engagement der Rechtshörerin oder des Rechtshörers zu erreichen sind, wird dies programmatisch eingefordert.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Zulassung als Rechtshörerin oder Rechtshörer. Die Entscheidung darüber kommt der Dienststellenleitung (Vorsteherin oder Vorsteher, Präsidentin oder Präsident, Leiterin oder Leiter) zu. Ihr obliegt die Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen. Eine Zulassung kann nach Maßgabe der personellen und räumlichen Kapazitäten erfolgen. Von der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer sind Personen ausgeschlossen, die eines der in § 2 Abs. 2 Z 1 bis 3 aufgezählten Merkmale aufweisen. Die Dienststellenleitung ist angesichts dessen berechtigt und verpflichtet, eine Überprüfung der Vertrauenswürdigkeit der Antragstellerin oder des Antragstellers vorzunehmen. Das diesbezügliche Prozedere ist jenem bei Zulassung zur Gerichtspraxis (§ 2 Abs. 3a) nachgebildet. Gegebenenfalls kann sich die Dienststellenleitung in einem persönlichen Gespräch einen Eindruck von der Antragstellerin oder dem Antragsteller verschaffen.

Der Antrag auf Zulassung als Rechtshörerin oder Rechtshörer ist schriftlich mitsamt einer Studienbestätigung unmittelbar bei jenem Gericht oder jener Staatsanwaltschaft einzubringen, bei der oder dem die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer ausgeübt werden soll. Dem Antrag anzuschließen ist eine aktuelle Studienbestätigung (Studiennachweis, Sammelzeugnis). Der Zeitraum, für den eine Zulassung als Rechtshörerin oder Rechtshörer erfolgen soll, ist von der Antragstellerin oder dem Antragsteller bekannt zu geben. Eine Zulassung ist nur in diesem Zeitraum möglich. Im Regelfall soll die Dauer der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer zwei bis acht Wochen betragen.

Die Antragstellerin oder der Antragsteller ist über die Entscheidung der Dienststellenleitung schriftlich zu informieren. Neben der Schriftform bestehen keine weiteren Formerfordernisse.

Da die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer bloß auf freiwilliger Basis erfolgt, ist es jederzeit möglich, die Zulassung zu widerrufen (vonseiten der Dienststellenleitung) oder die Tätigkeit ohne Angabe von Gründen durch schriftliche Mitteilung an die Dienststellenleitung zu beenden (vonseiten der Rechtshörerin oder des Rechtshörers). Die Dienststellenleitung hat von diesem Recht nach pflichtgemäßem Ermessen Gebrauch zu machen. Gründe für einen vorzeitigen Widerruf der Zulassung sind beispielsweise dienstliche Interessen oder zwischenzeitig eingetretene Ausschlussgründe nach § 27b Abs. 1; ein völlig grundloser Widerruf der Zulassung als Rechtshörerin oder Rechtshörer ist unzulässig.

Ausnahmsweise können auch Personen als Rechtshörerinnen oder Rechtshörer zugelassen werden, die weder im Inland noch im Ausland ein rechtswissenschaftliches Studium aufrecht betreiben. Zu denken wäre hier beispielsweise an Justizangehörige aus dem Ausland oder Studierende anderer Studienrichtungen, die ein Interesse daran haben, den Geschäftsbetrieb und die Aktenbearbeitung bei einem österreichischen Gericht oder einer österreichischen Staatsanwaltschaft kennen zu lernen. Eine derartige Zulassung setzt die Zustimmung der Dienstbehörde voraus. Bei der Prüfung der Dienstbehörde, ob eine Zustimmung erteilt werden soll, sind insbesondere die dienstlichen Interessen abzuwägen.

Der Ablauf und die Gestaltung der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer werden unter der Aufsicht der Dienststellenleitung festgesetzt. Diese hat eine Zuteilung der Rechtshörerin oder des Rechtshörers zu einer oder einem oder mehreren Betreuenden zu veranlassen. Dabei handelt es sich um besonders engagierte Richterinnen oder Richter, Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte, die sich über ihre Ausbildungsverpflichtung hinaus (§ 58a RStDG) zur Betreuung von Rechtshörerinnen und Rechtshörern bereit erklärt haben. Mit Blick auf die Ziele des Ausbildungsdienstes (vgl. § 10 RStDG) ist es zulässig, die Betreuung von Rechtshörerinnen und Rechtshörern (zeitweise) auch Richteramtswärterinnen und Richteramtswärtern zu übertragen.

Zweck der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer ist es, der Rechtshörerin oder dem Rechtshörer einen Einblick in den Geschäftsbetrieb und in die Aktenbearbeitung bei einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft zu geben. Eine der Gerichtspraxis vergleichbare Ausbildung findet nicht statt.

Zentrales Element der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer ist die Teilnahme an öffentlichen und nicht-öffentlichen Tagsatzungen und Verhandlungen. Lediglich bei einem Ausschluss der Öffentlichkeit kann das nach den Verfahrensgesetzen zuständige Gericht (Vorsitzende oder Vorsitzender oder Senat) auch den Ausschluss der Rechtshörerin oder des Rechtshörers beschließen, sofern es dies im konkreten Fall für notwendig erachtet. Darüber hinaus kann das Gericht die Teilnahme an nicht-öffentlichen Sitzungen (vgl. §§ 89 Abs. 1, 214 Abs. 1, 257 StPO; § 413 ZPO; § 116 Abs. 4 Geo.) gestatten. Weitere Ziele sind es, Rechtshörerinnen und Rechtshörern den Geschäftsgang bei Gericht oder bei einer Staatsanwaltschaft darzulegen, sie im Allgemeinen zum Inhalt und Ablauf eines Verfahrens zu unterweisen und ihnen die Tätigkeit der bei Gericht oder Staatsanwaltschaft tätigen Personen und die Funktionsweise der Justiz näher

zu bringen. Dabei sind Rechtshörerinnen und Rechtshörer nicht ausschließlich an die Person der oder des Betreuenden gebunden; vielmehr können diese Ziele auch auf andere geeignete Weise erreicht werden, etwa durch Begleitung einer Gerichtsvollzieherin oder eines Gerichtsvollziehers, durch Einblicke in die Arbeit in der Geschäftsstelle, Einlaufstelle, Verwahrstelle, etc.

Die Zwecke der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer, der Rechtshörerin oder dem Rechtshörer ausschließlich einen Einblick in den Geschäftsbetrieb und in die Aktenbearbeitung zu ermöglichen, bedingen es, dass diese weder an eine bestimmte Tätigkeit gebunden noch zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Rechtshörerinnen und Rechtshörer dürfen nicht zu Schriftführertätigkeit herangezogen werden. Dadurch wird die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer klar von der Gerichtspraxis abgegrenzt. Wünschen der Rechtshörerin oder des Rechtshörers soll jedoch entsprochen werden, soweit dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen. Um einen Einblick in die Aktenbearbeitung zu erhalten, kann Rechtshörerinnen und Rechtshörern zwar ein Zugang zu Akten und Aktenbestandteilen gewährt werden. Dies setzt aber voraus, dass sie zuvor über die gesetzlich vorgesehenen Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten sowie die geltenden Sicherheitsvorschriften ausdrücklich schriftlich belehrt werden. Die Betreuenden bestimmen somit, inwieweit den Rechtshörerinnen und Rechtshörern Akteneinsicht gewährt wird. Rechtshörerinnen und Rechtshörer können, sofern dies von ihnen gewünscht ist, auch selbst unter entsprechender Anleitung mit der Aktenbearbeitung betraut werden, ohne dadurch eine Leistungspflicht zu begründen. Wenngleich folglich keine der Gerichtspraxis vergleichbare Arbeitspflicht besteht, sind Rechtshörerinnen und Rechtshörer nicht zur Untätigkeit verpflichtet.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit ist § 9 Abs. 3 RPG nachgebildet. Da kein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vorliegt, wird klargestellt, dass die jeweilige Dienststellenleitung zur Entscheidung berufen ist.

Konsequenterweise sind Rechtshörerinnen und Rechtshörer nicht verpflichtet, eine Dienstzeit einzuhalten. Ungeachtet dessen haben sie Vereinbarungen mit der oder dem Betreuenden zu treffen, wann und wo sie sich einzufinden und aufzuhalten haben. Darunter fällt auch, die Betreuende oder den Betreuenden von Abwesenheiten – sobald wie möglich – in Kenntnis zu setzen. Sofern entsprechende Vereinbarungen nicht zustande kommen oder wiederholt gebrochen werden, ist davon auszugehen, dass eine an den Zwecken der Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer orientierte Betreuung nicht gewährleistet werden kann, was zu einem Widerruf der Zulassung führen wird müssen.

Wie schon bisher ist auf Verlangen der Rechtshörerin oder des Rechtshörers eine Bestätigung über die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer auszustellen. Darin sind unter anderem die Geschäftsgattungen anzugeben, in die die Rechtshörerin oder der Rechtshörer hauptsächlich Einblicke gewonnen hat. Dies wird sich überwiegend mit dem Zuständigkeitsbereich der Betreuenden decken. Sofern zwischen Rechtshörerin oder Rechtshörer und Betreuender oder Betreuendem eine Vereinbarung über das Ausmaß der Anwesenheit bei Gericht oder Staatsanwaltschaft getroffen wurde, kann diese (Stunden-)Vereinbarung in die Bestätigung aufgenommen werden.

Durch die jährliche Berichterstattung soll die Dienstbehörde einen Überblick erhalten, in welchem Ausmaß die Tätigkeit als Rechtshörerin oder Rechtshörer in ihrem Sprengel in Anspruch genommen wurde, wobei von der Bekanntgabe konkreter Zahlen Abstand genommen werden kann, wenn diese auf eine weniger Verwaltungsaufwand verursachende Weise (etwa durch eine PM-SAP-Auswertung) erlangt werden können. Ferner können ihr auf diesem Weg konkrete Wahrnehmungen bei der Ausbildung der Rechtshörerinnen und Rechtshörer kommuniziert werden. Leermeldungen sind nicht zu erstatten.

#### **Zu Art. 17 Z 10 (§ 29 RPG):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Um nicht in bereits bestehende Zulassungen als Rechtshörerin oder Rechtshörer einzugreifen, gelten sämtliche Bestimmungen erst für neu zuzulassende Rechtshörerinnen und Rechtshörer.

#### **Zu Art. 18 (Änderung des Gerichtsorganisationsgesetzes):**

##### **Zu Art. 18 Z 1 bis Z 3 (§§ 15b Abs. 3, 16 Abs. 1 und Abs. 3 Z 1 und 2 GOG):**

Mit der administrativ-organisatorischen Unterstützung der Familien- und Jugendgerichtshilfe ist jeweils ein Gericht im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Familien- und Jugendgerichtshilfe betraut, wobei für die Unterbringung und die Sachausstattung der Familiengerichtshilfe die Präsidentinnen und Präsidenten der Oberlandesgerichte für die jeweils in ihrem Sprengel befindlichen Standorte verantwortlich sind.

Die administrative Zuständigkeit der Gerichte impliziert insbesondere auch die Sicherstellung der Sicherheit in den Räumlichkeiten der Familien- und Jugendgerichtshilfe einschließlich der Wahrung der gebotenen Sicherheitsstandards, soweit die Familien- und Jugendgerichtshilfe im Gerichtsgebäude untergebracht und wo folglich eine Weiterleitung von personenbezogenen Daten an die Familien- und Jugendgerichtshilfe nicht erforderlich ist. Insoweit obliegt es der jeweiligen Dienststellenleitung, in

Wahrnehmung des Hausrechts alle Maßnahmen zu ergreifen, die geboten sind, die Sicherheit nicht nur unmittelbar im Gerichtsgebäude, sondern auch in den angeschlossenen, mit dem Gerichtsgebäude eine Einheit bildenden Räumlichkeiten der Familien- und Jugendgerichtshilfe zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, in § 16 GOG auch die Familien- und Jugendgerichtshilfe gesetzlich zu verankern. Eine Grundlage für die Weiterleitung von personenbezogenen Daten an die Familien- und Jugendgerichtshilfe wird dadurch nicht geschaffen.

Die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen können allerdings nur umgesetzt werden, wenn das administrativ zuständige Gericht von für die Familien- und Jugendgerichtshilfe relevanten Ereignissen auch Kenntnis erlangt. Dies setzt voraus, dass die Angehörigen der Familien- und Jugendgerichtshilfe (unabhängig vom Standort der Familien- und Jugendgerichtshilfe) in die Schutzbestimmung des § 15b Abs. 3 GOG aufgenommen werden. Dadurch wird künftig sichergestellt, dass die zentralen Anlaufstellen insbesondere auch Mitteilungen über Angriffe und Drohungen gegenüber Angehörigen der Familien- und Jugendgerichtshilfe entgegen zu nehmen und zu dokumentieren haben sowie bei Bedarf andere Dienststellen – allen voran das administrativ zuständige Gericht – über festgestellte Gefährdungspotentiale in Bezug auf Angehörige der Familien- und Jugendgerichtshilfe zu informieren haben.

**Zu Art. 18 Z 4 (§ 50 Abs. 2 GOG):**

Die sprachlich veraltete bzw. nicht ganz exakte Terminologie (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten befinden sich nicht im Vorbereitungsdienst auf das richterliche Amt) wird angepasst.

**Zu Art. 18 Z 5 (§ 73a Abs. 2 GOG):**

§ 73a Abs. 2 wurde an das in § 3 RStDG neugeregelte Auswahlverfahren für die Aufnahme in das zur Vorbereitung auf das richterliche Amt bestimmte provisorische Dienstverhältnis (Vorbereitungsdienst) angepasst.

**Zu Art. 18 Z 6 (§ 98 Abs. 31 GOG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 19 (Änderung des Rechtspflegergesetzes):**

**Zu Art. 19 Z 1 (§ 23 RPfLG):**

Derzeit sieht § 23 vor, dass nur solche Gerichtsbedienstete zur Ausbildung zur Rechtspflegerin oder zum Rechtspfleger zugelassen werden dürfen, die die Erfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle in der Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst) erfüllen und die Gerichtskanzleiprüfung sowie die Prüfung für den Fachdienst bei Gericht erfolgreich abgelegt haben. Das hat zur Folge, dass die vorgelagerte Ausbildung für den Kanzleidienst die Ausbildungsdauer um bis zu zwei Jahre verlängert. Der Zentralausschuss beim Bundesministerium für Justiz für die Beamtinnen, Beamten und Vertragsbediensteten hat in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hingewiesen, dass – bedingt durch den Generationenwechsel im Bereich des gehobenen Dienstes und der Alterspyramide – eine bis zu zweijährige Kanzleiausbildung zusätzlich zur dreijährigen eigentlichen Ausbildung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger nicht mehr zeitgemäß sei. Die gemäß § 27 Abs. 2 verpflichtende dreimonatige Kanzleitätigkeit der Rechtspflegeranwärterinnen und -anwärter müsste für eine ordnungsgemäße Tätigkeit in der zukünftigen Sparte ausreichen.

In der Tat steht der Mehrwert der vorgelagerten Kanzleiausbildung in keiner vernünftigen Relation zu dem damit verbundenen, vor allem zeitlichen Aufwand. Abgesehen davon, dass ganz zu Beginn der Verwendung bei Gericht standardmäßig eine verpflichtende VJ-Schulung steht, sind die Rechtspflegeranwärterinnen und Rechtspflegeranwärter gemäß § 27 Abs. 2 ohnehin während der ersten drei Monate ihrer Ausbildung in der Geschäftsstelle des Gerichts auf dem angestrebten Arbeitsgebiet zu verwenden.

Gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung ist es erforderlich, die Ausbildungsdauer in einem überschaubar- und damit planbaren Ausmaß zu halten. Mit den gemäß § 25 Abs. 2 insgesamt drei Jahren sollte dabei das Auslangen gefunden werden können, wobei die nunmehr getroffene Regelung der Verankerung einer der eigentlichen Grundausbildung vorgelagerten Eingangsphase nicht entgegensteht.

Die in diesem Sinn vorgenommene Anpassung des § 23 soll überdies dazu genützt werden, den nicht mehr zutreffenden Verweis auf die Verwendungsgruppe B, an deren Stelle nunmehr die Verwendungsgruppe A 2 getreten ist, entsprechend anzupassen.

**Zu Art. 19 Z 2 (§ 45 Abs. 17 RpfLG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 20 (Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

**Zu Art. 20 Z 1 und Z 3 (§§ 1 Z 2 und 2 Abs. 1 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die genannte „Pensionsversicherung für das Staatspersonal“ existiert nach liechtensteinischem LGBl. Nr. 7/1989 in dieser Form nicht mehr. An ihre Stelle ist die mit Art. 4 und 13 Z 1 des liechtensteinischen SBPVG, LGBl. Nr. 329/2013, errichtete „Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein“ als Rechtsnachfolgerin getreten.

**Zu Art. 20 Z 2, Z 5 und Z 6 (§§ 1 Z 3, 3 und 5 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die §§ 3 und 5 idF BGBl. I Nr. 71/2003 nehmen Bezug auf die Unterrichtung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Justiz durch den „Rechtsdienst der Fürstlichen Regierung“ und die „Bestätigungen des Rechtsdienstes der Fürstlichen Regierung“. Zwischenzeitig sind organisatorische Veränderungen eingetreten, die entsprechend wiederzugeben sind.

**Zu Art. 20 Z 4 und Z 6 (§§ 2 Abs. 2 und 5 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Die derzeitigen Regelungen beziehen sich auf den Vorschlag der Pensionsversicherung für das Staatspersonal über den „Umfang der gutzuschreibenden Dienstzeit“. Ein derartiger Vorschlag wird von der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein nicht (mehr) erstattet, weil keine Dienstzeiten angerechnet werden, sondern lediglich der an die Stiftung zu überweisende Erstattungsbetrag im Sinne einer „Simulation einer Pensionierungsofferte“.

**Zu Art. 20 Z 7 und Z 8 (§ 8 Abs. 2 Bundesgesetz über die Leistung eines besonderen Erstattungsbetrages anlässlich der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zum Fürstentum Liechtenstein als Richter oder Staatsanwalt):**

Diese Bestimmungen regeln das Inkrafttreten.

**Zu Art. 21 (Änderung des Bundespensionsamtübertragungs-Gesetzes):**

**Zu Art. 21 Z 1 (§ 5 Abs. 3 BPAÜG):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 21 Z 2 (§ 15 Abs. 9 BPAÜG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 22 (Änderung des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017):**

**Zu Art. 22 Z 1 (§ 26 Abs. 1 BSFG 2017):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 22 Z 2 (§ 44 BSFG 2017):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 23 (Änderung des Anti-Doping-Bundesgesetzes 2021):**

**Zu Art. 23 Z 1 (§ 2 Z 9 ADBG 2021):**

Es erfolgt eine Zitat Anpassung.

**Zu Art. 23 Z 2 (§ 35 ADBG 2021):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

**Zu Art. 24 (Änderung des Zustellgesetzes):**

**Zu Art. 24 Z 1 (§ 2 Z 8 ZustG):**

Mit dem Entfall der Begriffsbestimmung in Z 8 („Ermittlungs- und Zustelldienst“) soll ein Redaktionsversehen bereinigt werden. Die Begriffsbestimmung der Z 8 ist obsolet, da die korrespondierende Bestimmung des § 29 Abs. 2 bereits mit BGBl. I Nr. 104/2018 entfallen ist.

**Zu Art. 24 Z 2 und Z 3 (§ 28 Abs. 2 und 3 ZustG):**

Zur Umsetzung des Projekts einer elektronischen Zustellung im Bereich der Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes mit Abholmöglichkeit über Serviceplattformen für Einzelpersonen, die mittels IKT-Lösungen für das Personalmanagement des Bundes betreut werden (insbesondere „Serviceportal Bund“), entfällt § 28 Abs. 3 Z 4 und erfolgt eine Anpassung von § 28 Abs. 2 dahingehend, dass die elektronische Zustellung im Sinne des 3. Abschnittes des ZustG in Angelegenheiten der Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes mit den Maßgaben des 2a. Abschnittes des Schlussteils des BDG 1979 erfolgt.

So soll die Errichtung und Verwendung eines elektronischen Zustellsystems ermöglicht werden, über das auch nachweislich zugestellt werden kann und das lediglich im in den dienst- und personalvertretungsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Umfang genutzt werden soll.

**Zu Art. 24 Z 4 und Z 5 (§ 34 Abs. 1 und § 37b Abs. 2 ZustG):**

Aufgrund des Entfalls von § 28 Abs. 3 Z 4 erfolgen Zitat Anpassungen in § 34 Abs. 1 und § 37b Abs. 2.

**Zu Art. 24 Z 6 (§ 40 Abs. 15 ZustG):**

Es wird das Inkrafttreten geregelt.