

An alle
Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Durchführungsrundschreiben zur 2. Dienstrechts-Novelle 2009

Sehr geehrte Damen und Herren!

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

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

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

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

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

A. Auswahl und Aufnahme von Bediensteten

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

1) Betreffend Funktionsausschreibungen:

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

2) Betreffend Aufnahme in den Bundesdienst:

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

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

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

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

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

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

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

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

Was versteht man unter „öffentliche Bekanntmachung“?

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

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

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

Was ist ein Eignungsscreening iSd § 74 AusG?

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

Aus welchen Tests besteht ein Eignungsscreening?

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

Wie wird ein Eignungsscreening durchgeführt?

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

Was gilt für die Aufnahme von Lehrlingen und VerwaltungspraktikantInnen?

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

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

Achtungsvoller Umgang und Mobbingverbot im Bundesdienst

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

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

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

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

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

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

Einführung eines gemeinsamen (elektronischen) Personalverzeichnisses für BeamtInnen und Vertragsbedienstete

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Weitere Anpassungen im Dienst- und Besoldungsrecht

Verordnungsermächtigung betr. unzulässige Nebenbeschäftigungen

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

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

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

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

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

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

Verlängerung der Möglichkeit des Opting-out für Führungskräfte

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

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

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

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

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

Anrechnung der Studienzeiten an Fachhochschulen für sämtliche „akademischen“ Verwendungen

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

Die parallelen Bestimmungen für Vertragsbedienstete wurden ebenfalls angepasst.

D. Pensionsrechtliche Änderungen

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

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

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

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

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

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

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

16. Februar 2010
Für die Bundesministerin:
ALBERER

Elektronisch gefertigt