

An alle
Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2013 sowie zu aktuellen Fragen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Dienstrechts-Novelle 2013, BGBl. I Nr. 210/2013, enthält ein Bündel von dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Neuerungen. Im Interesse einer einheitlichen und richtigen Vollziehung bietet die Sektion III des Bundeskanzleramtes im Folgenden nähere Ausführungen zu einem Teil der wesentlichen Änderungen sowie zu weiteren aktuellen dienstrechtlichen Fragestellungen an.

Gesetzestext und Materialien stehen auf der Intranet-Homepage der Sektion III des BKA zur Verfügung.

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.

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

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten MitarbeiterInnen zur Kenntnis zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

1. Hinweis zur Neu-Aufrollung bei der Neufestsetzung des Vorrückungstichtags.....	3
2. Rechtsmittel gegen Ruhestandversetzungsbescheide wegen Dienstunfähigkeit.....	3
3. Rückwirkungsverbot für den dienstrechtlichen Amtsverlust und für den Suspendierungsgrund der rechtswirksamen Anklage wegen eines Delikts	3
4. Pflicht der oder des Vorgesetzten zum Hinwirken auf die Urlaubskonsumation durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	4
5. Pfllegeteilzeit und Pflegekarenz.....	4
6. Pfllegeteilzeit.....	5
7. Pflegekarenz.....	5
8. Pflegekarenzgeld	6
9. Möglichkeit eines Rechtsmittels gegen die vorläufige Suspendierung.....	7
10. Ausnahme vom Erfordernis der Rechtskundigkeit für die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt beim BMI	7
11. Klarstellung zu Änderungen durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 147/2013	8
12. Urlaubersatzleistung für Beamte	8
13. Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitbeschäftigte	15
14. Beamtin oder Beamter wird Mitglied des Verfassungsgerichtshofes – Pensionsbeitrag	17
15. Neuerungen beim Verwaltungspraktikum	18
16. Ruhegenussberechnungsgrundlage und Beitragsgrundlagen	19
17. Bundes-Personalvertretungsgesetz	19
18. Dienstrechtsverfahrensgesetz.....	20
19. Poststrukturgesetz	21
20. Bundes-Bedienstetenschutzgesetz.....	22

1. Hinweis zur Neu-Aufrollung bei der Neufestsetzung des Vorrückungstichtags

Das Bundeskanzleramt vertrat im Rundschreiben vom 21. Oktober 2012, GZ BKA-921.000/0018-III/5/2010, die Rechtsauffassung, dass in Verfahren zur Neufestsetzung des Vorrückungstichtags hinsichtlich von bereits angerechneten bzw. nicht angerechneten Zeiten nach dem 18. Geburtstag von res iudicata auszugehen ist.

Der Verwaltungsgerichtshof erkannte allerdings kürzlich im Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, Zl. 2013/12/0115-5, diese Rechtsansicht des Bundeskanzleramtes für nicht zutreffend. Vielmehr sei der Vorrückungstichtag unabhängig vom Inhalt des älteren Bescheids neu festzustellen und daher auch hinsichtlich der Zeiten nach dem 18. Geburtstag bei Bedarf entsprechend abzuändern.

Dienstbehörden sollten sich daher bis auf weiteres in der Begründung neu ergehender Bescheide nicht mehr auf eine res-iudicata-Wirkung der älteren Bescheide berufen. Das genannte Urteil hindert die Dienstbehörden natürlich nicht daran, Zeiten nach dem 18. Geburtstag derselben rechtlichen Würdigung zu unterziehen wie bereits im älteren Bescheid, d.h. diese mit derselben rechtlichen Begründung erneut (nicht) anzurechnen.

2. Rechtsmittel gegen Ruhestandsversetzungsbescheide wegen Dienstunfähigkeit

Durch Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit hat sich auch der Instanzenzug im Dienstrechtsverfahren geändert. Das Rechtsmittel gegen eine Ruhestandsversetzung nach § 14 Abs. 1 BDG ist nunmehr statt der Berufung die Beschwerde an den Bundesverwaltungsgerichtshof. Diese hat nach § 13 Abs. 1 VwGVG aufschiebende Wirkung. Die Behörde könnte nach § 13 Abs. 2 VwGVG die aufschiebende Wirkung ausschließen, wenn der vorzeitige Vollzug des angefochtenen Bescheides wegen Gefahr im Verzug dringend geboten ist. Dies kann aber im Hinblick auf die in § 14 Abs. 7 BDG enthaltene Regelung, dass der Beamte oder die Beamtin als beurlaubt gilt, solange über eine zulässige und rechtzeitige Beschwerde nicht entschieden ist, nicht eintreten. Aus gegebenem Anlass wird auch noch darauf hingewiesen, dass die Rechtsmittelfrist nun vier anstatt bisher zwei Wochen beträgt (§ 7 Abs. 4 VwGVG).

3. Rückwirkungsverbot für den dienstrechtlichen Amtsverlust und für den Suspendierungsgrund der rechtswirksamen Anklage wegen eines Delikts

Die Auflösung des Dienstverhältnisses, die gemäß § 20 Abs. 1 Z 3a BDG 1979 mit rechtskräftiger Verurteilung wegen eines der in dieser Bestimmung genannten Delikts

von Gesetzes wegen eintritt, kommt nur dann zum Tragen, wenn die Straftat ab dem 1. Jänner 2013 begangen wurde. Ebenso liegt der Suspendierungsgrund der rechtswirksamen Anklage wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a BDG 1979 angeführten Delikts gemäß § 112 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 nur dann vor, wenn der in der Anklageschrift genannte Tatzeitpunkt nach dem 31. Dezember 2012 liegt.

4. Pflicht der oder des Vorgesetzten zum Hinwirken auf die Urlaubskonsumation durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Fürsorgepflicht der oder des Vorgesetzten, für eine dem Erholungszweck entsprechende Inanspruchnahme des Urlaubs durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen, wird als Dienstpflicht normiert. Damit werden die Vorgesetzten keinesfalls ermächtigt, die Bediensteten einseitig und ohne Berücksichtigung deren persönlicher Verhältnisse zum Urlaubsantritt anzuweisen. Die Regelung soll nur ein „Stehenbleiben“ des Urlaubs verhindern. Andererseits werden die Vorgesetzten auch verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Urlaub in Anspruch nehmen können.

5. Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz

Im Hinblick auf die in der Privatwirtschaft mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 eingeführten Maßnahmen der Pfl egeteilzeit und Pflegekarenz wurde für Bedienstete des Bundes einerseits die Möglichkeit einer Pfl egeteilzeit geschaffen und andererseits die bereits bestehende Regelung des Karenzurlaubs zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen adaptiert.

Voraussetzungen für eine Pfl egeteilzeit oder Pflegekarenz sind zunächst:

- die oder der Angehörige hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz (BPGG) und die oder der Bedienstete widmet sich der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft oder
- die oder der Angehörige ist demenziell erkrankt oder minderjährig und hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 nach § 5 BPGG

Für folgende Angehörige kann eine Pfl egeteilzeit oder Pflegekarenz in Anspruch genommen werden:

- Ehegattin oder Ehegatte,
- in gerader Linie verwandte Personen,
- Geschwister,
- Stief-, Wahl- und Pflegekinder,

- Lebensgefährtin oder Lebensgefährte,
- Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
- eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner,
- Schwiegereltern, Schwiegerkinder
- Wahl- und Pflegeeltern

6. Pfl egeteilzeit

Beamtinnen und Beamten kann auf Antrag eine Pfl egeteilzeit, als Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gewährt werden, sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bei Vertragsbediensteten ist eine Vereinbarung erforderlich. Es sind Beginn, Dauer, Ausmaß und allenfalls Lage der Arbeitszeit festzulegen. Die Herabsetzung ist - im Unterschied zu anderen „Teilzeitvarianten“ auch bei Beamtinnen und Beamten - bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes möglich. Die Mindestdauer beträgt einen Monat und die Höchstdauer drei Monate.

Während der Pfl egeteilzeit gebührt der Monatsbezug im aliquoten Ausmaß. Bei der Änderung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist auch das zustehende Urlaubsstundenausmaß entsprechend zu ändern.

Hinsichtlich der Urlaubersatzleistung und der Abfertigung „alt“ bei Beendigung des Dienstverhältnisses von Vertragsbediensteten sind für die Ermittlung der Berechnungsgrundlagen die Bestimmungen des § 28b Abs. 6 und § 84 Abs. 4a VBG zu beachten.

Eine vorzeitige Beendigung der Pfl egeteilzeit und damit eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit kann auf Antrag der oder des Bediensteten erfolgen, wenn einer der im Gesetz angeführten Gründe (wie beispielsweise Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung der oder des pflegebedürftigen Angehörigen in einem Pflegeheim) vorliegt.

Die Bediensteten sind weiter kranken-, unfall- und pensionsversichert.

7. Pflegekarenz

Auf Ansuchen der oder des Bediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Pflegekarenz – unter Entfall der Bezüge - zu gewähren. Es besteht ein Rechtsanspruch. Der Beginn und die Dauer der Pflegekarenz sind festzulegen. Der Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG ist unbefristet. Wenn die Karenz länger als drei Monate dauern soll, muss das Ansuchen spätestens zwei Monate vor dem gewollten

Beginn gestellt werden. Zu beachten ist allerdings, dass die maximale Bezugsdauer von Pflegekarenzgeld drei Monate beträgt, selbst wenn die gewährte Pflegekarenz nach dienstrechtlichen Vorschriften länger sein sollte! Wird die Pflegegeldstufe erhöht, ist ein neuerlicher Bezug von bis zu drei Monaten möglich. Die Mindstdauer einer Pflegekarenz bei demenziell erkrankten oder minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 nach § 5 BPGG beträgt einen Monat und die Höchstdauer drei Monate. Ein bestimmter Meldezeitpunkt ist in diesem Fall nicht vorgesehen.

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz kann auf Antrag der oder des Bediensteten verfügt werden, wenn einer der im Gesetz angeführten Gründe (wie beispielsweise die Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung der oder des pflegebedürftigen Angehörigen in einem Pflegeheim) vorliegt.

Die Zeit einer Pflegekarenz ist für dienstzeitabhängige Rechte grundsätzlich nicht zu berücksichtigen (sie gilt aber als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit), es sei denn die Besoldungsvorschriften bestimmen anderes. Für die Vorrückung wird diese Zeit mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes zur Hälfte wirksam. Das Urlaubsausmaß ist entsprechend zu aliquotieren. Dauert die Pflegekarenz länger als sechs Monate, ist damit wie in anderen Fällen eines länger als sechs Monate dauernden Karenzurlaubs, die Abberufung vom Arbeitsplatz verbunden.

Die Bediensteten bleiben kranken- und pensionsversichert, wobei in der Krankenversicherung ein Anspruch auf Sachleistungen besteht und in der Pensionsversicherung Beitragszeiten erworben werden (vgl. § 29 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977).

Im Unterschied zu den Regelungen in der Privatwirtschaft muss das Dienstverhältnis weder für eine Pfl egeteilzeit noch eine Pflegekarenz bereits drei Monate gedauert haben (für den Anspruch auf Pflegekarenzgeld siehe jedoch unten) und hinsichtlich des Wechsels von Pfl egeteilzeit zu Pflegekarenz bestehen keine Einschränkungen.

8. Pflegekarenzgeld

Nach § 21c BPGG steht Personen, die eine Pflegekarenz beanspruchen, die der Pflegekarenz nach § 14c AVRAG gleichartig ist, ein Pflegekarenzgeld zu. Vor Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes muss jedoch die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate nach dem ASVG vollversichert oder ununterbrochen drei Monate nach dem B-KUVG krankenversichert oder nach einer vergleichbaren landesgesetzlichen Regelung gegenüber einer Krankenfürsorgeanstalt anspruchsberechtigt gewesen sein. Personen in Pfl egeteilzeit, die der Pfl egeteilzeit nach § 14d AVRAG gleichartig ist, gebührt ein aliquotes Pflegekarenzgeld.

Für weiterführende Informationen v.a. auch hinsichtlich Pflegekarenzgeld wird auf die vom BMASK herausgegebene Broschüre Pflegekarenz/Pflegezeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizzeit (http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/8/3/CH2135/CMS1233316983780/broschuere_pk_pt_fhk_pkg.pdf) hingewiesen.

9. Möglichkeit eines Rechtsmittels gegen die vorläufige Suspendierung

Der Ausschluss eines Rechtsmittels gegen die vorläufige Suspendierung entfällt. Gegen die Verfügung einer vorläufigen Suspendierung durch die Dienstbehörde kann (aus verfassungsrechtlichen Gründen) Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Dieser Umstand ändert nichts daran, dass die vorläufige Suspendierung weiterhin unverzüglich der Disziplinarkommission mitzuteilen ist, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet wie bisher mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplinarkommission über die Suspendierung bzw., wenn die Suspendierung bekämpft wird, mit der diesbezüglichen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts. Ist zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung der Disziplinarkommission bzw. der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung ein Beschwerdeverfahren beim Bundesverwaltungsgericht gegen die vorläufige Suspendierung anhängig, so hat das Bundesverwaltungsgericht das Verfahren über die vorläufige Suspendierung (die mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplinarkommission bzw. der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung geendet hat) als gegenstandslos einzustellen.

Ebenso wie die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht gegen die Suspendierung hat auch jene gegen die vorläufige Suspendierung keine aufschiebende Wirkung. Auch die vorläufige Suspendierung ist daher sofort zu vollziehen. Bei § 112 Abs. 6 BDG 1979 handelt es sich um eine vom Grundsatz des § 13 Abs. 1 VwGVG, wonach rechtzeitigen und zulässigen Beschwerden aufschiebende Wirkung zukommt, abweichende, jedoch iSd Art. 136 Abs. 2 letzter Satz B-VG zulässige Bedarfsgesetzgebung; der sofortige Vollzug der (vorläufigen) Suspendierung ist nämlich im Interesse des öffentlichen Dienstes erforderlich.

10. Ausnahme vom Erfordernis der Rechtskundigkeit für die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt beim BMI

Dass das für Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte sonst bestehende Erfordernis der Rechtskundigkeit im Verfahren vor der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres entfällt, entspricht der bisherigen Rechtslage. Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, dem Verwaltungsgerichtshof und dem

Verfassungsgerichtshof sind jedoch rechtskundige Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälte zu verwenden.

11. Klarstellung zu Änderungen durch die Novelle Bundesgesetz BGBl. I Nr. 147/2013

Festzuhalten ist, dass auch die leiblichen Kinder einer eingetragenen Partnerin oder eines eingetragenen Partners unter dem Begriff Stiefkind zu subsumieren sind. Dies kommt beispielsweise bei der Pflegefreistellung und Familienhospizfreistellung zum Tragen. Die Wendungen, die ausdrücklich auf die Kinder der Person, mit der die Beamtin oder der Beamte in eingetragener Partnerschaft lebt, abstellten, wurden mit der oben genannten Novelle gestrichen, weil sie entbehrlich waren.

12. Urlaubersatzleistung für Beamte

Unter Berücksichtigung des EuGH-Erkenntnisses Neidel wird ein Anspruch auf Urlaubersatzleistung für Beamte bei Ausscheiden aus dem Dienststand eingeführt. Dabei wird jener unionsrechtliche Standard umgesetzt, zu dem der Bund in Umsetzung der Arbeitszeit-RL verpflichtet ist. Dieser unterscheidet sich deutlich von ähnlichen innerstaatlichen Bestimmungen wie etwa der Urlaubersatzleistung für VB.

Anspruchsvoraussetzungen

Die Urlaubersatzleistung (UEL) gebührt nur, wenn der Beamte das Ansammeln von Urlaubsansprüchen nicht zu vertreten hat. Zu vertreten hat der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs regelmäßig dann, wenn die Nicht-Inanspruchnahme von Urlaub auf seine freie Entscheidung zurückzuführen ist. Das ist z.B. dann der Fall, wenn der Beamte das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubs selbst beendet oder ein schweres Fehlverhalten setzt, das eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber rechtfertigt. Bei Ruhestandsversetzungen ist danach zu unterscheiden, ob der Beamte sich freiwillig vor Erreichen des Regelpensionsalters in den Ruhestand versetzen lässt, obwohl er noch dienstfähig wäre: In diesem Fall hat er die Nicht-Inanspruchnahme des Urlaubs zu vertreten, da er auch die Möglichkeit gehabt hätte, entsprechend länger im Dienststand zu bleiben und bei vollen Bezügen den Resturlaub noch zu verbrauchen. Ein Beamter, der seinen Resturlaub deshalb nicht verbrauchen kann, weil er über einen längeren Zeitraum dienstunfähig ist, hat dies nie zu vertreten: unabhängig von der Ursache einer Dienstunfähigkeit kann während einer solchen nämlich niemals Urlaub verbraucht werden.

Diese Ausführungen gelten natürlich sinngemäß auch für Lehrpersonen: Wird eine Lehrperson wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, so hat sie jedenfalls Anspruch auf UEL. Im Übrigen ist die UEL genau so zu ermitteln wie bei anderen Beamten, lediglich die Zeit der Hauptferien sowie der schulfreien Tage ist zusätzlich abzuziehen, da diese denselben Erholungszweck wie Erholungsurlaub haben. Diese Tage kommen natürlich nur in Betracht, wenn es sich überhaupt um potentielle Arbeitstage handelt – mit dem Begriff „Wochentage“ sind also nur die Tage der Arbeitswoche gemeint und niemals die Sonntage – und nur insoweit, als es der durchschnittlichen Arbeitsleistung an einem Werktag entspricht (8 Stunden bei einer 5-Tage-Woche bzw. 6,67 Stunden bei einer 6-Tage-Woche).

Verstirbt der Beamte im aktiven Dienststand, geht der Anspruch auf UEL – mangels besonderer Regelung – auf den Nachlass bzw. die Erben über.

Antragspflicht und Amtswegigkeit

Grundsätzlich ergibt sich der Anspruch auf UEL unmittelbar aus dem Gesetz, ist also von der Dienstbehörde beim Ausscheiden aus dem Dienststand von Amts wegen zu ermitteln. Zur einfacheren Abwicklung von in der Vergangenheit liegenden Fällen wurde jedoch in § 13e Abs. 8 GehG eine Antragspflicht für alle Beamten vorgesehen, die vor 1. Jänner 2014 aus dem Dienststand ausgeschieden sind. In diesen Fällen haben die Dienstbehörden ausschließlich auf Antrag tätig zu werden, eine amtswegige Behandlung dieser Fälle ist gesetzlich ausgeschlossen.

Inkrafttreten, Verjährung und Verfall

Nach ständiger Rechtsprechung wird bei Auslegungen des Unionsrechts durch den EuGH keine neue Rechtslage geschaffen, sondern vielmehr eine bereits bestehende Rechtslage festgestellt. Dementsprechend wurde mit dem Erkenntnis in der Rechtssache Neidel, dass auch Beamte in den Anwendungsbereich der Arbeitszeit-RL 2003/88/EG fallen und daher Anspruch auf UEL haben, eine bereits seit dem Inkrafttreten der Arbeitszeit-RL am 2. August 2004 bestehende Rechtslage festgestellt. In Umsetzung dieser Auslegung der Arbeitszeit-RL wird die UEL für Beamte daher rückwirkend mit 2. August 2004 eingeführt, womit eine durchgehende Vereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht gewährleistet wird.

Die allgemeinen Bestimmungen zur Verjährung von Entgeltansprüchen (§ 13b GehG) sowie zum Verfall von Ansprüchen auf Erholungsurlaub (§ 69 BDG) bleiben davon jedoch unberührt. Bei der Verjährung ist lediglich die unionsrechtliche Besonderheit zu beachten, dass die Zeit von der Veröffentlichung des Urteils Neidel bis zur Reparatur

durch den Gesetzgeber nicht in die Verjährungsfrist eingerechnet werden darf, das ist der Zeitraum vom 3. Mai 2012 bis zur Kundmachung der DRN 2013 im BGBl. am 27. Dezember 2013. Die Verjährungsfrist beginnt dabei mit dem Entstehen des Anspruchs auf UEL zu laufen, also mit dem ersten Tag nach dem Ausscheiden aus dem Dienststand bzw. Dienstverhältnis.

Von der Frage der Verjährung ist die Frage des Verfalls von Erholungsurlaub stets zu unterscheiden: Zunächst ist immer zu klären, ob überhaupt ein Anspruch auf UEL besteht, oder ob dieser bereits verjährt ist oder wegen einem der in § 13e Abs. 2 GehG genannten Gründe kein Anspruch besteht. Erst wenn feststeht, dass überhaupt ein Anspruch auf UEL besteht, ist die konkrete Höhe zu ermitteln. Dann sind in weiterer Folge nur jene Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen ein noch nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub besteht.

Beispiele:

1) Ausscheiden aus dem Dienststand mit 30. April 2009:

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt mit 1. Mai 2009 zu laufen und endet mit 30. April 2012. Der Anspruch ist mit Beginn des 1. Mai 2012 verjährt.

2) Ausscheiden aus dem Dienststand mit 31. Mai 2009:

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt mit 1. Juni 2009 zu laufen und würde grundsätzlich mit 31. Mai 2012 enden. Allerdings darf die Zeit vom 3. Mai 2012 bis zum 27. Dezember 2013 nicht mitgerechnet werden. Die 29 Tage vom 3. Mai 2012 bis zum 31. Mai 2012, welche zum Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist noch fehlen, laufen daher erst ab 28. Dezember 2013 weiter. Die dreijährige Frist läuft daher am 25. Jänner 2014 ab. Da der 25. Jänner 2014 aber ein Samstag ist, ist nach § 33 Abs. 2 AVG der darauf folgende Montag, der 27. Jänner 2014, als letzter Tag der Frist anzusehen. Der Anspruch ist mit Beginn des 28. Jänner 2014 verjährt.

3) Ausscheiden aus dem Dienststand mit 31. Dezember 2013:

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt am 1. Jänner 2014 zu laufen und endet mit Ablauf des 31. Dezember 2016. Da der 31. Dezember 2016 ein Samstag ist, ist der darauf folgende Montag, der 2. Jänner 2016, als letzter Tag der Frist anzusehen. Der Anspruch ist mit Beginn des 3. Jänner 2016 verjährt.

Höhe der Urlaubersatzleistung

Die Höhe der UEL lässt sich anhand eines klaren Schemas ermitteln:

1. Ermittlung aller Kalenderjahre, für die ein noch nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub (Resturlaub) besteht.
2. Ermittlung des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes für jedes dieser Kalenderjahre.
3. Abzug des tatsächlich verbrauchten Urlaubes vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jedes dieser Kalenderjahre.
4. Wenn in einem Kalenderjahr ersatzleistungsfähiger Urlaub übrig bleibt: Ermittlung des Stundensatzes für dieses Kalenderjahr in Euro und der für dieses Kalenderjahr gebührenden UEL.
5. Addition der für alle Kalenderjahre gebührenden UEL.

1. Ermittlung aller Kalenderjahre, für die ein noch nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub (Resturlaub) besteht.

Die Ermittlung der Kalenderjahre, für die noch nicht verfallener Resturlaub besteht, folgt dabei den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen, d.h. es können bedenkenlos die Daten der Personalverwaltung bzw. eines allfälligen Zeitmanagement-Systems verwendet werden. Im Ergebnis kommen daher höchstens das laufende und das vorangegangene Kalenderjahr in Betracht, in besonderen Fällen wie bei Dienstunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot nach Maßgabe des § 69 BDG höchstens das laufende und die zwei vorangegangenen Kalenderjahre.

Beispiele:

1) Der Beamte scheidet im Kalenderjahr 2013 aus dem Dienststand aus:

KJ 2011, von 240 sind 120 Stunden übrig: verfallen, daher KJ 2011 nicht für UEL zu berücksichtigen

KJ 2012, von 240 sind 240 Stunden übrig: nicht verfallen, daher KJ 2012 für UEL zu berücksichtigen

KJ 2013, von 240 sind 240 Stunden übrig: nicht verfallen, daher KJ 2013 für UEL zu berücksichtigen

2) Der Beamte wird im Kalenderjahr 2012 dienstunfähig und scheidet im Kalenderjahr 2013 aus dem Dienststand aus:

KJ 2011, von 240 sind 120 Stunden übrig: nicht verfallen, daher KJ 2011 für UEL zu berücksichtigen

KJ 2012, von 240 sind 240 Stunden übrig: nicht verfallen, daher KJ 2012 für UEL zu berücksichtigen

KJ 2013, von 240 sind 240 Stunden übrig: nicht verfallen, daher KJ 2013 für UEL zu berücksichtigen

2. Ermittlung des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes für jedes dieser Kalenderjahre.

Ausgangspunkt für die Ermittlung der eigentlichen UEL nach § 13e GehG ist nicht der bestehende Resturlaub (Anspruch auf Erholungsurlaub), sondern das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß. Dieses beträgt bei ganzjährig Vollzeit-Beschäftigten vier Wochen pro Kalenderjahr, also 160 Stunden. Wenn in einem Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeit-Beschäftigung vorliegen, so ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß zu ermitteln und das diesem Beschäftigungsausmaß entsprechende Urlaubsausmaß zugrunde zu legen (der entsprechende Teil von 160 Stunden).

Beispiel: Der Beamte ist in einem Kalenderjahr von 1. Jänner bis 30. April zu 50% beschäftigt, danach zu 100%.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß beträgt daher:

(4 Monate × 50% + 8 Monate × 100%) ÷ 12 Monate = 10 Monate ÷ 12 Monate = 83,3%

Ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß: 83,3% von 160 Stunden = 133,3 Stunden.

Im Kalenderjahr des Ausscheidens aus dem Dienststand gebührt eine UEL nur für den aliquoten Teil vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß, also nur für den im Dienststand verbrachten Teil des Kalenderjahres.

Beispiel: Der Beamte scheidet mit Ablauf des 31. Mai 2014.

Für das KJ 2014 gebührt daher nur der entsprechende aliquote Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes:

$(5 \text{ Monate im Dienststand} \div 12 \text{ Monate im KJ}) \times 160 \text{ Stunden} = 66,7 \text{ Stunden}$

3. Abzug des tatsächlich verbrauchten Urlaubes vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß jedes Kalenderjahres.

Für jedes Kalenderjahr ist der tatsächlich verbrauchte und diesem Kalenderjahr zuzurechnende Urlaub vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß abzuziehen. Wenn daher der Urlaubsverbrauch in einem Kalenderjahr dem Urlaubsanspruch aus einem älteren Kalenderjahr zuzurechnen ist, ist er auch nur für dieses ältere Kalenderjahr in Anschlag zu bringen. Ein Vorgriff ist ebenfalls dem entsprechenden jüngeren bzw. zukünftigen Kalenderjahr zuzurechnen. Scheidet der Beamte also nach Gewährung eines Vorgriffs aus dem Dienststand aus, bevor der Urlaubsanspruch für das nachfolgende Jahr entstehen konnte, kann dieser Urlaubsverbrauch nicht bei der Urlaubersatzleistung für das Kalenderjahr des Vorgriffs abgezogen werden.

Beispiel: Der Beamte hat im Kalenderjahr 2013 Urlaub aus dem Anspruch des Vorjahres verbraucht und scheidet mit Ende 2013 aus dem Dienststand aus.

KJ 2012, 120 Stunden vom Anspruch aus 2012 wurden verbraucht: es sind 120 Stunden vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß von 160 Stunden für das KJ 2012 abzuziehen.

KJ 2013, 120 Stunden vom Anspruch aus 2012 wurden verbraucht und weitere 80 Stunden vom Anspruch aus 2013: es sind weitere 120 Stunden vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß für das KJ 2012 abzuziehen und 80 Stunden vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß von 160 Stunden für das KJ 2013.

Ergebnis:

UEL 2012: 160 Stunden – 120 Stunden (Verbrauch 2012) – 120 Stunden (Verbrauch 2013) → keine UEL für das KJ 2012

UEL 2013: 160 Stunden – 80 Stunden (Verbrauch 2013) → UEL für 80 Stunden für das KJ 2013

4. Wenn in einem Kalenderjahr ersatzleistungsfähiger Urlaub übrig bleibt: Ermittlung des Stundensatzes für dieses Kalenderjahr in Euro und der für dieses Kalenderjahr gebührenden UEL.

Der Stundensatz für ein Kalenderjahr wird anhand des vollen Monatsbezugs (§ 3 Abs. 2 GehG) für den Dezember des jeweiligen Jahres ermittelt, welcher durch 4,33 und die für Vollbeschäftigung geltende Wochendienstzeit dividiert wird. Bei einer regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden ist der volle Monatsbezug also durch 173,2 zu dividieren. Im Kalenderjahr des Ausscheidens aus dem Dienststand ist nicht der volle Bezug für den Dezember, sondern für den letzten Monat im Dienststand heran zu ziehen. Die ermittelte Summe gebührt für jede Stunde, die durch eine UEL abzugelten ist.

Beispiel: Ein Beamter des allgemeinen Verwaltungsdienstes scheidet nach längerer Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Dienststand aus.

KJ 2012, voller Monatsbezug im Dezember 3.000 Euro brutto: $3.000 \text{ €} \div 173,2$
= 17,32 € für jede Stunde UEL im KJ 2012.

KJ 2013, voller Monatsbezug im Dezember 3.150 Euro brutto: $3.150 \text{ €} \div 173,2$
= 18,19 € für jede Stunde UEL im KJ 2013.

KJ 2014, voller Monatsbezug im Juni: 3.200 Euro brutto: $3.200 \text{ €} \div 173,2$
= 18,48 € für jede Stunde UEL im KJ 2014.

5. Addition der für alle Kalenderjahre gebührenden UEL

Schlussendlich sind die für die jeweiligen Kalenderjahre ermittelten Beträge zusammen zu zählen, sie bilden insgesamt die Urlaubersatzleistung für den jeweiligen Beamten.

Beispiel: Ein Beamter des allgemeinen Verwaltungsdienstes scheidet nach längerer Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Dienststand aus.

UEL 2012, 160 Stunden UEL bei Stundensatz 17,32 € = 2.771,20 €

UEL 2013, 160 Stunden UEL bei Stundensatz 18,19 € = 2.910,40 €

UEL 2014, 80 Stunden UEL bei Stundensatz 18,48 € = 1.478,40 €

Gesamte UEL = 2.771,20 € + 2.910,40 € + 1.478,40 € = 7.160,00 €

Pensionsrechtliche Aspekte

Die Urlaubersatzleistung ist eine Leistung eigener Art, da sie in § 15 GehG und § 59 Abs. 1 PG nicht als Nebengebühr geführt wird. Da sie auch weder zum Gehalt zählt (vgl. z.B. § 28 Abs. 1 GehG), noch vom Gesetz als ruhegenussfähige Zulage bezeichnet wird, ist von der Urlaubersatzleistung daher nach § 22 Abs. 2 GehG kein Pensionsbeitrag zu entrichten.

13. Fahrtkostenzuschuss für Teilzeitbeschäftigte

Neuer Anspruch

Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss knüpft seit der Neuregelung durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96/2007, wirksam geworden am 1. Jänner 2008, an die Inanspruchnahme des Pendlerpauschales nach § 16 Abs. 1 Z 6 des EStG 1988 durch Erklärung beim Arbeitgeber an (vgl. dazu die Ausführungen im Rundschreiben des Bundeskanzleramts vom 22. Jänner 2008, BKA-921.424/0001-III/2/2008).

Die nunmehrigen Änderungen der Regelung des Fahrtkostenzuschusses berücksichtigen die mit 1. Jänner 2013 erfolgte Ausweitung der Pendlerförderung im Einkommensteuerrecht durch BGBl. I Nr. 53/2013.

Neu ist das Vorliegen eines Anspruchs auf Pendlerpauschale auch schon dann, wenn mindestens an vier Tagen im Kalendermonat die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte zurückgelegt wird. Damit können nunmehr auch Teilzeitbeschäftigte oder Telearbeit verrichtende Bedienstete, die an weniger als elf Tagen im Kalendermonat, aber mindestens einen Tag pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, ein Pendlerpauschale in Anspruch nehmen. Zur Frage des Vorliegens der Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 wird auch auf die Lohnsteuerrichtlinien 2002, Abschnitt 5 Werbungskosten

(§ 16 EStG 1988) und insbesondere 5.4 Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte (§ 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988), verwiesen.

Durch die Anpassung der Verweise in § 20b GehG auf die entsprechenden Bestimmungen im EStG 1988 und Einfügung der neuen Z 3 in § 20b Abs. 2 GehG steht der Fahrtkostenzuschuss nunmehr auch in diesen Fällen einer Inanspruchnahme des Pendlerpauschales zu. Dabei wurde die im § 16 Abs. 1 Z 6 lit. e EStG 1988 vorgesehene abgestufte Aliquotierung, die der geringeren Kostenbelastung Rechnung tragen soll, auch für den Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss übernommen.

Die in § 20b Abs. 2 Z 1 und 2 GehG jeweils zutreffenden Monatsbeträge stehen bei Inanspruchnahme des Pendlerpauschales durch Erklärung daher – abhängig von der Anzahl der Tage, an denen die Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte pro Kalendermonat zurückgelegt werden – in folgendem Ausmaß zu:

Anzahl Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte pro Kalendermonat	Das jeweilige Pendlerpauschale steht in folgendem Ausmaß zu	Der entsprechende Monatsbetrag des Fahrtkostenzuschusses steht in folgendem Ausmaß zu:
1-3	<i>kein Anspruch</i>	<i>kein Anspruch</i>
4-7	1/3	1/3
8-10	2/3	2/3
ab 11	voll	voll

Die Höhe der Monatsbeträge wurde unverändert beibehalten. Die Beträge wurden lediglich entsprechend der Valorisierungsbestimmung und der letzten Kundmachung durch BGBl. II Nr. 404/2012 aktualisiert.

Inkrafttreten

Die Änderungen des Fahrtkostenzuschusses treten rückwirkend mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

Da die Neuerungen beim Pendlerpauschale erst im Laufe des Jahres 2013 (am 20. März 2013) im Bundesgesetzblatt kundgemacht wurden und der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss gemäß § 20b Abs. 1 GehG erst mit dem Tag der Abgabe der Erklärung (Formular L 34) bei der Dienstbehörde bzw. Personalstelle entsteht, wurde für eine rückwirkende Berücksichtigung eine Übergangsbestimmung erforderlich.

§ 113i Abs. 6 GehG knüpft dabei an die verpflichtende Aufrollung gemäß § 124b Z 242 letzter Satz iVm § 77 Abs. 3 EStG 1988 an und lässt den Anspruch in diesen Fällen – abweichend von § 20b Abs. 1 GehG – mit dem Tag, ab dem das Pendlerpauschale durch den Dienstgeber berücksichtigt wird, frühestens jedoch mit 1. Jänner 2013, entstehen.

14. Beamtin oder Beamter wird Mitglied des Verfassungsgerichtshofes – Pensionsbeitrag

Verwaltungsbeamtinnen oder –beamte, die zum Mitglied oder Ersatzmitglied des Verfassungsgerichtshofes ernannt werden, sind gemäß Art. 147 Abs. 2 B-VG unter Entfall der Bezüge **außer Dienst zu stellen** (außer zum Ersatzmitglied ernannte Verwaltungsbeamtinnen oder -beamte, die von allen weisungsgebundenen Tätigkeiten befreit worden sind, für die Dauer dieser Befreiung). **Die Zeit der Außerdienststellung ist nur dann für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen, wenn** die Beamtin oder der Beamte dies innerhalb eines Jahres ab Außerdienststellung **beantragt** (§ 22 Abs. 13 GehG). Im Fall der Antragstellung ist der Pensionsbeitrag von den entfallenden Bezügen zu leisten. Aufgrund des VfGH-Erkenntnisses vom 6. März 2001, B499/00, (http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vfgh&Dokumentnummer=JFT_099896_94_00B00499_00) bleibt die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung von außer Dienst gestellten Verwaltungsbeamten für die Dauer der Außerdienststellung „eingefroren“; das gilt auch für befristete Ernennungen (§ 141 BDG). Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nach § 22 Abs. 9a ist bei außer Dienst gestellten Mitgliedern des Verfassungsgerichtshofes der Monatsbezug, der der zum Zeitpunkt der Außerdienststellung erlangten besoldungsrechtlichen Stellung entspricht. Das ist jener fiktive Bezug, der - angepasst an die Erhöhungen der nachfolgenden Jahre – am Tag der Außerdienststellung gebühren würde, wenn diese nicht erfolgt wäre.

Anmerkung:

§ 22 Abs. 13 ist auf Beamtinnen und Beamte, die ab 1976 geboren sind oder die ab 2005 ernannt worden sind, sowie auf die Antragsbeamtinnen und –beamten (§ 136b BDG 1979) nicht anzuwenden.

Bei anderen Beamtinnen oder Beamten (**Richterinnen oder Richtern** sowie **Universitätsprofessorinnen oder –professoren**) ist eine **Außerdienststellung nicht vorgesehen**. Die Zeit als Mitglied des Verfassungsgerichtshofes ist also für zeitabhängige Rechte voll anrechenbar. Die Bezüge werden weiter gezahlt und davon die Pensionsbeiträge entrichtet.

Der eingefügte **Abs. 13a im § 22 GehG** ermöglicht es nunmehr allen **teilbeschäftigten** BeamtInnen, die zum Mitglied oder Ersatzmitglied des Verfassungsgerichtshofes ernannt werden, den Pensionsbeitrag weiterhin vom vollen Bezug zu entrichten um

pensionsrechtlich keine Nachteile zu erleiden (neue VfGH-Mitglieder hätten ansonsten nur eine kleine Beamtenpension und eine kleine APG-Pension).

Hinweis auf § 5i VfGG:

Die Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes unterliegen den Bezugskürzungsregelungen des § 5i Verfassungsgerichtshofgesetz 1953 (VfGG), d.h. die Summe aus Geldentschädigung und von der Rechnungshof-Kontrolle unterliegenden Rechtsträgern lukrierten Bezügen darf insgesamt den Bezug eines Bundesministers nicht überschreiten. Gemäß § 5i Abs. 3 VfGG ist im Überschreitungsfall der VfGG-Bezug zu kürzen. Die sonstigen Bezüge des Mitglieds des Verfassungsgerichtshofes gebühren daher ungekürzt weiter (§ 22 Abs. 8a GehG bezieht sich auf die Stilllegung gemäß § 4 Abs. 1 Bezügebegrenzungs-BVG und ist daher auf Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes nicht anwendbar).

15. Neuerungen beim Verwaltungspraktikum

Für Verwaltungspraktika, die ab dem 1. Jänner 2014 begonnen werden, gelten folgende Neuerungen:

Rotation

Das Verwaltungspraktikum umfasst eine Einführung in die einschlägige Verwaltungstätigkeit, nach Möglichkeit eine ergänzende kursmäßige Ausbildung sowie die praktische Erprobung auf dem Arbeitsplatz.

Um das Verwaltungspraktikum als Ausbildungsverhältnis aufzuwerten und einen breitgefächerten Einblick in die Bundesverwaltung zu ermöglichen, wurde in § 36a Abs. 2 VBG nunmehr ausdrücklich festgeschrieben, dass die Erprobung bei länger als drei Monate dauernden Verwaltungspraktika nach Möglichkeit auf mindestens zwei Arbeitsplätzen stattzufinden hat. Eine Erprobung auf mehr als zwei Arbeitsplätzen ist ebenso möglich wie eine Rotation auch bei kürzeren Praktika.

Anhebung des Ausbildungsbeitrags

Um die Bestreitung der Lebenshaltungskosten über einen längeren Zeitraum zu ermöglichen, der Wertschätzung der Tätigkeit angemessen Ausdruck zu verleihen und hoch qualifizierte und gut ausgebildete Nachwuchskräfte für Verwendungen in der Bundesverwaltung zu interessieren, erhöht sich der Ausbildungsbeitrag gemäß § 36b Abs. 1 VBG nach drei Monaten von 50% auf 100% des Monatsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe (Entlohnungsstufe 1). Für den Dreimonatszeitraum werden dabei

Zeiten bereits absolvierter Verwaltungspraktika, auch wenn diese vor dem 1. Jänner 2014 liegen, angerechnet.

Bachelorstudien

Bei der Zuordnung von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten zur Entlohnungsgruppe v1 werden nunmehr – entsprechende Verwendung vorausgesetzt – auch Bachelorstudien an Universitäten sowie Fachhochschul-Bachelorstudiengänge berücksichtigt (§ 36b Abs. 1 Z 1 VBG).

16. Ruhegenussberechnungsgrundlage und Beitragsgrundlagen

Die Ruhegenussberechnungsgrundlage nach § 4 Abs. 1 Z 1 PG 1965 ist auf Grund der Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag nach § 22 GehG zu ermitteln. Bisher waren dafür - neben den anspruchsbegründenden Nebengebühren - ausschließlich das Gehalt und die als ruhegenussfähig erklärten Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten entsprechen, maßgeblich. Die Pensionsberechnung richtete sich daher auch in Fällen, in denen die geleisteten Bezüge nicht der tatsächlichen besoldungsrechtlichen Stellung entsprachen, danach, welche Bezüge tatsächlich gebührt hätten. Die Beitragsgrundlagen waren – unabhängig von der im Rahmen der Verjährung geltend gemachten Übergenüsse oder geleisteten Nachzahlungen – zeitlich unbegrenzt zu korrigieren.

Bei ab 1. Jänner 2014 gebührenden Ruhegenüssen oder Versorgungsgenüssen nach im Dienststand ab 1. Dezember 2013 verstorbenen Beamtinnen oder Beamten tritt an die Stelle der besoldungsrechtlichen Stellung die tatsächliche Besoldung. Durch diese Änderung wird die Ruhegenussberechnungsgrundlage aus den tatsächlich geleisteten Pensionsbeiträgen ermittelt und nicht mehr aus den theoretisch zu leistenden. Im Rahmen der Verjährung (drei Jahre) sind aber weiterhin die Bezüge und damit auch die Beitragsgrundlagen zu korrigieren. Auch ist für den Vergleichsruhegenuss jedenfalls die korrekte besoldungsrechtliche Stellung im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung maßgeblich.

17. Bundes-Personalvertretungsgesetz

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission (PVAK) wurde durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51, mit Ablauf des Jahres 2013 aufgelöst. Als Nachfolgeinstitution der PVAK wurde durch die PVG-Novelle BGBl. I Nr. 82/2013 die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) geschaffen. Diese – ebenso wie die seinerzeitige PVAK administrativ beim Bundeskanzleramt angesiedelte – Behörde führt die am 1. Jänner 2014 bei der PVAK anhängigen Verfahren weiter.

Als Nachfolgerin der PVAK übernimmt die PVAB deren Aufgaben.

Es obliegt ihr daher die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, wobei sie von Amts wegen oder auf Antrag tätig wird und berechtigt ist, mit Bescheid rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen. Gegen Bescheide der PVAB kann Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Das Vorverfahren des bundesverwaltungsgerichtlichen Verfahrens wird von der PVAB geführt, das bedeutet unter anderem, dass sämtliche Schriftsätze bis zur Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht bei der PVAB einzubringen sind. Die PVAB kann entweder die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorlegen oder eine Beschwerdevorentscheidung erlassen. Im zuletzt genannten Fall kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der PVAB einen Vorlageantrag stellen, die den Vorlageantrag und die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorzulegen hat. Gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts kann sowohl Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof als auch Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.

Weiters prüft die PVAB Beschwerden von Organen der Personalvertretung wegen Verletzung der Bestimmungen des PVG durch ein Organ des Dienstgebers. Das Verfahren ist dem bisher geregelten nachgebildet, die PVAB entscheidet jedoch nicht wie bisher in Form eines Bescheides, sondern legt ihre Ansicht, ob eine Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen durch den Dienstgeber vorliegt, in Form eines Gutachtens dar.

Neu ist die Verpflichtung der PVAB zur Erstattung eines jährlichen Tätigkeitsberichts, der von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler dem Nationalrat vorzulegen ist.

18. Dienstrechtsverfahrensgesetz

Dienstrechtsmandatsbescheide durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter

Die Aufhebung des gesamten § 9 Abs. 5 DVG durch die Dienstrechts-Novelle 2012 war überschießend. Es hätte nur das Rechtsmittel der Vorstellung beseitigt werden sollen.

Die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle, die nicht zugleich Dienstbehörde ist, hat daher weiterhin ihre oder seine Bescheide in den in § 3 DVV 1981 aufgezählten Dienstrechtsangelegenheiten als Dienstrechtsmandat, also ohne vorausgegangenes Ermittlungsverfahren, zu erlassen.

Gegen das Dienstrechtsmandat steht ausschließlich die Möglichkeit der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen.

Vorläufige Weitergeltung des § 2 Z 1 und 9 DVV 1981 für die Bestimmung der nachgeordneten Dienstbehörden in den Bereichen des BKA und des BMVIT

Statt wie bisher § 2 Abs. 2 DVG enthält nach der Dienstrechts-Novelle 2012 ab 1. Jänner 2014 § 2 Abs. 3 DVG die Ermächtigung für die Bundesministerin oder den Bundesminister, im Einvernehmen mit der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler durch Verordnung nachgeordnete Dienstbehörden zu errichten.

§ 2 Z 1 und 9 DVV 1981, der die nachgeordneten Dienstbehörden in den Bereichen des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie festlegt, gilt auch weiterhin als Bundesgesetz, und zwar so lange, bis eine auf § 2 Abs. 3 DVG gestützte Verordnung der jeweiligen Bundesministerin oder des jeweiligen Bundesministers im Einvernehmen mit der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler in Kraft tritt. Sobald in einer derartigen Verordnung nachgeordnete Dienststellen als nachgeordnete Dienstbehörden bezeichnet werden, gelten diese als nachgeordnete Dienstbehörden iSd DVG.

§ 18 Abs. 3 DVG, demzufolge Verordnungen, die gemäß § 2 Abs. 2 DVG in der Fassung vor der Dienstrechts-Novelle 2012 erlassen wurden, weiter gelten, ist eine Übergangsregelung für gemäß § 2 Abs. 2 DVG in der Fassung vor der Dienstrechts-Novelle 2012 erlassene Verordnungen. Ohne die Novellierung träten sämtliche Verordnungen, die gemäß § 2 Abs. 2 zweiter Satz DVG in der Fassung vor der Dienstrechts-Novelle 2012 erlassen wurden, mit 1. Jänner 2014 außer Kraft, weil die gesetzliche Grundlage des § 2 Abs. 2 DVG wegfällt (Herzog-Mantel-Theorie, VfSlg. 11.643/1988).

19. Poststrukturgesetz

Anwendbarkeit des die Verwaltungsgerichtsbarkeit regelnden 9. Abschnitts des BDG 1979 auf die Zuständigkeit und das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Daraus ergibt sich, dass im bundesverwaltungsgerichtlichen Verfahren der Beamtinnen und Beamte des PTA-Bereichs grundsätzlich eine Einzelrichterin oder ein Einzelrichter entscheidet. Bei einer amtswegigen Versetzung in den Ruhestand, Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses, Versetzung oder qualifizierten Verwendungsänderung oder wenn die Disziplarkommission eine Entlassung bzw. den Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche verhängt oder die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt Beschwerde erhoben hat, entscheidet ein Senat. Diesem gehören als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter eine von der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten nominierte Dienstnehmervertreterin oder ein von der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten nominiertes Dienstnehmervertreter (§ 135b Abs. 4 BDG 1979)

sowie eine von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler nominierte Dienstgebervertreterin oder ein von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler nominiertes Dienstgebervertreter (§ 135b Abs. 1 BDG 1979) an. Ein Senatsmitglied muss jedenfalls dem jeweiligen Unternehmen zugewiesene Beamtin oder ein dem jeweiligen Unternehmen zugewiesener Beamter sein (§ 17 Abs. 9 Z 5 PTSG).

Entfall der die Senatszusammensetzung bei der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt betreffenden Bestimmung

Die Berufungskommission wurde mit 1. Jänner 2014 aufgelöst; daher entfallen die sie betreffenden Regelungen auch im PTSG.

20. Bundes-Bedienstetenschutzgesetz

Evaluierung von Arbeitsplätzen hinsichtlich arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen

Schon bisher war die Gesundheit der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer umfassend vor Gefahren zu schützen und waren beeinträchtigende Arbeitsbedingungen (auch psychische Fehlbelastungen) zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entsprechend zu verbessern. Die Klarstellung hinsichtlich der psychischen Belastungen soll die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen fördern und zur verstärkten Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz beitragen. Analog zu den diesbezüglichen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (BGBl. I Nr. 118/2012) wurden daher im B-BSG in den Begriffsbestimmungen folgende Definitionen aufgenommen:

- a) unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist sowohl die physische als auch psychische Gesundheit zu verstehen (§ 2 Abs. 11a B-BSG);
- b) unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu verstehen (§ 2 Abs. 11 B-BSG).

Bei der Evaluierung von Arbeitsplätzen (§ 4 B-BSG), die alle relevanten Fehlbelastungen und Gefahren zu umfassen hat, sind nun insbesondere auch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen. Zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können neben den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern auch sonstige geeignete Fachleute wie etwa Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen herangezogen werden (§ 4 Abs. 6

B-BSG). Die festgestellten Gefahren bzw. Belastungen und die durchzuführenden Maßnahmen sind wie bisher in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten schriftlich festzuhalten (§ 5 B-BSG).

Für Informationen zur praktischen Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung unter besonderer Berücksichtigung psychischer Belastungen darf auf folgende Publikationen bzw. Hilfsmittel verwiesen werden:

- Das [Merkblatt „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz \(ASchG\)“](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt_Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen_22_1.pdf) des BMASK, der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Österreich liefert erste Hinweise für die Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung und ist unter http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt_Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen_22_1.pdf erreichbar.
- „Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe“ ist ein von der AUVA entwickeltes neues Instrument zur Evaluierung psychischer Belastungen und kann unter http://www.auva.at/portal27/portal/auvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=63767&p_tabid=5&p_pubid=661222 abgerufen werden.
- Umfangreiche Informationen bietet der Leitfaden der Arbeitsinspektion „Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, der unter http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden_Psych_Eval_August2013_Endversion.pdf abrufbar ist.

Sonstige Änderungen im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz

Durch die Novellierung des § 40 B-BSG erfolgt eine formale Anpassung an die (EU-weit einheitliche) neue Einteilung der Arbeitsstoffe in Gefahrenklassen, indem in Abs. 7 klargestellt wird, welche Schutzbestimmungen für welche Gefahrenklassen gelten.

Präventivfachkräfte müssen nun in jedem Fall dem Dienstgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorlegen. Außerdem haben sie den Organen der Arbeitsinspektion Kopien der Aufzeichnungen nach § 80 Abs. 1 B-BSG zu übermitteln, wenn diese es verlangen.

Im 9. Abschnitt erfolgt eine Reihe von technischen und formalen Anpassungen (Aktualisierung von Verweisen auf Verordnungen, Rechtsbereinigung, etc.).

24. März 2014
Für den Bundesminister für
Kunst und Kultur, Verfassung und öffentlichen Dienst:
BUCHTA-KADANKA

Elektronisch gefertigt