

BMKÖS - III/1 (Allgemeines Dienst- und
Besoldungsrecht und Koordination Dienstrecht)

Mag. Teresa Trattner-Hobiger, LL.M.
Sachbearbeiterin

teresa.trattner-hobiger@bmkoes.gv.at
+43 1 716 06-667445
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu
richten.

Geschäftszahl: 2023-0.062.002

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2022 und zur 2. Dienstrechts- Novelle 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

sowohl mit der Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 137/2022, als auch der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022, hat der Bundesgesetzgeber zahlreiche Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht geschaffen. Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung bietet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Folgenden nähere Ausführungen zu den wichtigsten Änderungen an.

Der Gesetzestext und die Materialien sind auf der Homepage der Sektion III des BMKÖS verlinkt:

[Öffentlicher Dienst - Dienstrechts-Novelle 2022 \[BGBl I Nr. 137/2022\]](#)
[\(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://oeffentlicherdienst.gv.at)

[Öffentlicher Dienst - 2. Dienstrechts-Novelle 2022 \[BGBl I Nr. 205/2022\]](#)
[\(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://oeffentlicherdienst.gv.at)

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport 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 und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Inhalt

Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2022 und zur 2. Dienstrechts-Novelle 2022 1

1. Ausweitung der amtswegigen Neueinstufung durch die Dienstrechts-Novelle 2022 (§ 169f Abs. 1 GehG und § 94b VBG)	5
2. Attraktivierungspaket für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h (§§ 32, 66, 73 und 84c sowie der Entfall des § 72 VBG)	8
2.1. Einführung einer Funktionszulage für die Bewertungsgruppe 1	11
2.2. Entfall der Ausbildungsphase	11
a) Entfall der reduzierten Entlohnungstabelle in § 72 VBG	12
b) Neuordnung der Funktionszulage in den ersten Dienstjahren	13
3. Neuerungen im Verwaltungspraktikum (§ 36a Abs. 1, 1a, 2, 3 und 4, § 36b Abs. 1, 6, 6a, 8a und 9, § 84b VBG)	15
3.1. Anhebung des Ausbildungsbeitrags	16
3.2. Kurzpraktikum und Vorbereitungsausbildung	16
a) Kurzpraktikum	16
b) Vorbereitungsausbildung	17
3.3. Teilzeit-Verwaltungspraktikum	17
3.4. Anpassungen beim Freistellungsanspruch und bei der Ersatzleistung	18
3.5. Übergangsbestimmung für vor 1. Jänner 2023 begonnene Verwaltungspraktika	19
4. Umsetzung von EU-Richtlinien betreffend transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen sowie betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	19
4.1. Informationspflichten nach § 5a BDG 1979 (§ 5a LDG 1984, § 5a LLDG 1985, Art. VIII RStDG) und § 4 VBG	20
c) § 5a BDG 1979 (§ 5a LDG 1984, § 5a LLDG 1985, Art. VIII RStDG) – Informationen zum Dienstverhältnis	20
d) § 4 VBG – Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis	22
4.2. Änderungen aufgrund der Implementierung der EU Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (§ 50b	

BDG 1979, § 76a und § 76b RStDG, § 46 LDG, § 46 LLDG sowie § 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979, § 29f Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 VBG, § 75c Abs. 1 Z 1 und Abs. 7 RStDG, § 59 Abs. 1 Z 1 und Abs. 11 LDG 1984 und § 66 Abs. 1 Z 1 und Abs. 5 LLDG 1985)	23
4.3. Erweiterung des Kündigungsschutzes und Verbot der Benachteiligung	24
a) Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 10 BDG 1979 bzw. §§ 32 und 34 VBG	24
b) Benachteiligungsschutz nach § 79b BDG 1979 bzw. § 29m VBG	25
5. Neuerungen beim Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG 1979)	25
6. Gleichstellungsmaßnahmen von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen (Entfall des § 49 Abs. 5 BDG 1979 und zu § 16 Abs. 1 Z 2, Abs. 2, 4, 8 und 9 sowie § 17 Abs. 2a GehG):	26
7. Verbot der Geschenkkannahme – Klarstellung hinsichtlich Zuwendungen (§ 59 Abs. 7 BDG 1979 bzw. § 5 VBG iVm § 59 Abs. 7 BDG 1979, § 59 Abs. 7 RStDG, § 41 Abs. 7 LDG 1984, § 41 Abs. 7 LLDG 1985)	27
8. Änderungen im Disziplinarrecht	29
8.1. Bemessungsgrundlage Geldbuße/Geldstrafe – § 92 Abs. 2 BDG 1979	29
8.2. Verjährung – § 94 Abs. 1 BDG 1979	29
8.3. neuer Hemmungstatbestand – § 94 Abs. 2a BDG 1979	30
8.4. Verfahrenskosten – § 117 Abs. 2 BDG 1979	31
8.5. Diverse weitere Änderungen im Disziplinarrecht	32
9. Elektronische Zustellung (§§ 275 bis 277c BDG 1979)	32
9.1. Allgemeines	32
9.2. Anmeldung zum Teilnehmerverzeichnis	34
9.3. Technische Voraussetzungen	34
9.4. Zustellzeitpunkt	35
a) elektronische Zustellung mit Zustellnachweis:	35
b) elektronische Zustellung ohne Zustellnachweis	36
9.5. Ablauf der elektronischen Zustellung	37
10. Jubiläumswendung (§ 20c GehG)	37
11. Das Jobrad § 20e GehG – ökologische und nachhaltige Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken	42

12. Änderung der Reisegebührenvorschrift 1955	48
12.1. „Subsidiarität der Dienstreise“ als Grundsatz der Reisegebührenvorschrift sowie Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei notwendigen Dienstreisen	48
12.2. Attraktivierung der Bahnreisen	49
a) Reisen mit dem Nachtzug	49
b) Benützung der 1. Wagenklasse	50
c) Erhöhung des Beförderungszuschusses bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel	50
12.3. Konkretisierung des dienstlichen Interesses im Rahmen der besonderen Entschädigung für die Benützung des privaten Kraftfahrzeuges	51
13. Übermittlung des Personalverzeichnisses an den Dienststellenausschuss (§ 9 Abs. 3 lit. i PVG)	52
14. Schaffung der Möglichkeit, den arbeitsmedizinischen Fachdienst heranzuziehen (§ 78b B-BSG)	52

1. Ausweitung der amtswegigen Neueinstufung durch die Dienstrechts-Novelle 2022 (§ 169f Abs. 1 GehG und § 94b VBG)

Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG

§ 169f. (1) Bei Beamtinnen und Beamten,

1. die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019, im Dienststand befinden und
2. die nach § 169c Abs. 1 (allenfalls in Verbindung mit § 169d Abs. 3, 4 oder 6) übergeleitet wurden und
3. deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtags für das laufende Dienstverhältnis unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten erfolgt ist, ~~und~~
4. ~~bei denen nach der erstmaligen Festsetzung nach Z 3 nicht die vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2010 vorangestellt und durch Außerachtlassung der mit diesem Bundesgesetz bewirkten Verlängerung des für die erste Vorrückung erforderlichen Zeitraums zur Gänze für die Einstufung wirksam geworden sind,~~

(Anm.: Z 4 aufgehoben durch Art. 2 Z 11, BGBl. I Nr. 137/2022)

ist die besoldungsrechtliche Stellung von Amts wegen bescheidmäßig neu festzusetzen.

Inkrafttreten

§ 175. (1) [...]

(106) In der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 137/2022, treten in Kraft:

1. § 169f Abs. 1 Z 3 und der Entfall der Z 4 sowie Abs. 2 mit 1. Jänner 2004; Beamtinnen und Beamte, die nur deshalb nicht nach § 169f Abs. 1 neu einzustufen waren, weil die entfallene Z 4 auf sie zutraf, sind mit der Maßgabe neu einzustufen, dass als ihr Besoldungsdienstalter gemäß § 169c jenes Besoldungsdienstalter gilt, das sich bei einer Überleitung unter Zugrundelegung des letzten

Vorrückungstichtags, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde, ergibt;
[...]

Bis zum Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2022 waren jene Beamtinnen und Beamten von der amtswegigen Neueinstufung nach § 169f Abs. 1 GehG ausgenommen, bei denen die vom Europäischen Gerichtshof festgestellte Altersdiskriminierung bei der Vordienstzeitenanrechnung bereits durch eine rechtskräftige Entscheidung unter unmittelbarer Anwendung des Unionsrechts bereinigt wurde (die ehemalige Z 4 in leg. cit.). Das waren in der Praxis jene Beamtinnen und Beamten, denen durch ein rechtskräftiges verwaltungsgerichtliches Erkenntnis rund drei Jahre an Vordienstzeiten zwischen dem 15. und dem 18. Lebensjahr angerechnet wurden, während zugleich die für die erste Vorrückung erforderliche Dienstzeit von zwei Jahren beibehalten wurde. Diese Rechtsprechung bewirkte im Ergebnis eine deutliche Besserstellung, die vom historischen Gesetzgeber zu keinem Zeitpunkt beabsichtigt wurde – und von ihm wohl auch dann nicht bewirkt worden wäre, wenn die Regelungen über den Vorrückungstichtag und die Vorrückung von Anfang an – also bereits viele Jahrzehnte vor Beitritt zur Europäischen Union – diskriminierungsfrei gestaltet worden wären.

Die Ausnahme der genannten Gruppe von Beamtinnen und Beamten von der Neueinstufung erfolgte deshalb, weil nur eine überschaubare Zahl an Personen betroffen war, diese für sich betrachtet klaglos gestellt waren und der Gesetzgeber den in diesen Fällen durch die – teils höchstgerichtliche – Rechtsprechung bereits hergestellten Rechtsfrieden wahren wollte.

Im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens C-650/21 hat die Europäische Kommission in ihrer Stellungnahme jedoch darauf hingewiesen, dass diese Ausnahme im Ergebnis zu einer deutlichen Begünstigung für die betroffenen Bediensteten gegenüber jenen Bediensteten führt, die bei gleicher Sachlage keine rechtskräftige Entscheidung vor Inkrafttreten der Neuregelung erhalten haben. Diese Begünstigung verstößt nach Ansicht der Europäischen Kommission gegen den unionsrechtlichen Grundsatz der Gleichheit aller Personen vor dem Gesetz (Art. 20 Grundrechtecharta).

Zur Vermeidung neuer Rechtsstreitigkeiten bzw. zur Sicherstellung einer jedenfalls unionsrechtskonformen nationalen Gesetzeslage hat der Gesetzgeber die Ausnahme in Abs. 1 Z 4 daher mit der Dienstrechts-Novelle 2022 rückwirkend und ersatzlos entfallen lassen. Für künftige meritorische (in der Sache selbst ergehende) Entscheidungen ist die

aktuell geltende Rechtslage maßgebend. Nach dieser aktuell geltenden Rechtslage existiert die begünstigende Ausnahme für eine bestimmte kleine Gruppe von Beamtinnen und Beamten nicht mehr und deshalb können andere Beamtinnen und Beamte auch keine Benachteiligungen erfolgreich geltend machen, die eine unmittelbare Anwendung des Unionsrechts bzw. eine vergleichbare Besserstellung rechtfertigen würden. Für die Dienstbehörden besteht deshalb keine Veranlassung, entsprechenden Anbringen in dienstrechtlichen Verfahren (z.B. im Rahmen der Bescheiderlassung über die Neueinstufung gemäß § 169f GehG) Folge zu leisten bzw. sind die gesetzlichen Bestimmungen mangels erkennbarer Unionsrechtswidrigkeit (weiterhin) ihrem Wortlaut entsprechend anzuwenden.

Aufgrund der gesetzlichen Anpassung sind die bisher ausgenommenen Beamtinnen und Beamten von den Dienstbehörden nunmehr nach denselben Vorschriften von Amts wegen neu einzustufen wie alle anderen Beamtinnen und Beamten. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei diesen Beamtinnen und Beamten zunächst die Überleitung gemäß § 169c GehG mit Februar 2015 auf Basis jenes (diskriminierenden) Vorrückungstichtags neu durchzuführen ist, der im nächsten Schritt dann für die Ermittlung des Vergleichstichtags und die „Entdiskriminierung“ gemäß § 169f Abs. 4 letzter Satz GehG maßgebend ist (der letzte Vorrückungstichtag, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde). Der Gesetzgeber hat diese Vorgangsweise mit der Übergangsbestimmung in § 175 Abs. 106 Z 1 GehG ausdrücklich angeordnet, da nur auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass die zuvor von der Neueinstufung ausgenommenen Beamtinnen und Beamten im Ergebnis vollständig mit jenen Beamtinnen und Beamten gleichgestellt werden, die nicht von der Ausnahme erfasst waren. Diese Gleichstellung mit anderen Beamtinnen und Beamten wird regelmäßig zu einer Verschlechterung der besoldungsrechtlichen Stellung führen.

Betroffen ist voraussichtlich eine zweistellige Anzahl an Personen. Diese sollten den Dienstbehörden bekannt sein, da sie in den Jahren 2019 und 2020 „händisch“ von den Listen mit den neu einzustufenden Personalnummern entfernt werden mussten, welche die Abteilung IT-Personalmanagement des Bundeskanzleramts damals zur Verfügung gestellt hatte.

Die oben ausgeführten Änderungen wurden auch im § 94b Vertragsbedienstetengesetz 1948 nachvollzogen. Allerdings sind der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation des BMKÖS bislang keine entsprechenden Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte bekannt, die zu einer Ausnahme von der Neueinstufung geführt hätten.

2. Attraktivierungspaket für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h (§§ 32, 66, 73 und 84c sowie der Entfall des § 72 VBG)

Kündigung

§ 32. (1) [...]

(2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete

[...]

4. aus Gründen, die er zu vertreten hat oder die in seiner Person gelegen sind,

a) eine Grundausbildung nach § 67 in den Entlohnungsgruppen

aa) v1 und v2 in den ersten vier Jahren,

bb) v3 und h1 in den ersten beiden Jahren und

cc) v4, h2 und h3 im ersten Jahr

des Dienstverhältnisses nicht absolviert oder

[...]

Ausbildungsphase

~~§ 66. (1) Unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer Bewertungsgruppe sind die Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppen v1 bis v4, h1 und h2 am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluß der Ausbildungsphase in die niedrigste Bewertungsgruppe ihrer Entlohnungsgruppe einzustufen.~~

~~(2) Als Ausbildungsphase gelten~~

~~—— 1. in den Entlohnungsgruppen v1 und v2 die ersten vier Jahre,~~

~~—— 2. in den Entlohnungsgruppen v3 und h1 die ersten beiden Jahre und~~

~~—— 3. in den Entlohnungsgruppen v4, h2 und h3 das erste Jahr~~

~~des Dienstverhältnisses.~~

~~(3) Auf die Zeit der Ausbildungsphase können gemäß § 26 für das Besoldungsdienstalter anrechenbare Vordienstzeiten angerechnet werden, soweit sie für die Verwendung der oder des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung und dazu geeignet sind, die erforderliche Ausbildungszeit ganz oder teilweise zu ersetzen.~~

~~(4) In der Ausbildungsphase sind Vertragsbedienstete —ausgenommen Ersatzkräfte— nicht zu Vertretungstätigkeiten heranzuziehen, solange nicht zwingende Gründe eine Ausnahme erfordern. Probeweise Verwendungen auf wechselnden Arbeitsplätzen gelten nicht als eine Vertretungstätigkeit.~~

~~(5) Der Ablauf der Ausbildungsphase wird gehemmt, solange der Vertragsbedienstete eine für seine gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert hat. Dies gilt nicht hinsichtlich der im § 21 der Verordnung über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A, BGBl. Nr. 468/1980, für die Verwendung im Rechnungshof vorgesehenen zusätzlichen Ausbildung.~~

~~(6) Die Abs. 1 bis 5 sind nicht anzuwenden auf~~

~~—— 1. Vertragsbedienstete, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut sind, oder~~

~~—— 2. Vertragsbedienstete während ihrer Verwendung gemäß § 4a Abs. 1 Z 1.~~

Verwendungsbeschränkungen während der Grundausbildung

§ 66. (1) Solange Vertragsbedienstete eine für ihre gegenwärtige Verwendung vorgeschriebene Grundausbildung noch nicht erfolgreich absolviert haben, sind sie – ausgenommen Ersatzkräfte – nicht zu Vertretungstätigkeiten heranzuziehen, soweit nicht zwingende Gründe eine Ausnahme erfordern. Probeweise Verwendungen auf wechselnden Arbeitsplätzen gelten nicht als eine Vertretungstätigkeit.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden auf

1. Vertragsbedienstete, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut sind, und

2. Vertragsbedienstete während ihrer Verwendung gemäß § 4a Abs. 1 Z 1.

Höhe des Monatsentgelts während der Ausbildungsphase

§ 72. (aufgehoben)

Funktionszulage

§ 73. (1) Dem Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h gebührt eine Funktionszulage, wenn er dauernd mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der nach § 65 Abs. 4 oder 5 in Verbindung mit § 137 BDG 1979 einer der nachstehend angeführten Bewertungsgruppen zugeordnet ist. Eine solche dauernde Betrauung ist auch in befristeten Dienstverhältnissen und bei Ersatzkräften zulässig. Eine dauernde Betrauung mit einem Arbeitsplatz ist jedoch immer nur dann möglich, wenn keine andere Person mit diesem Arbeitsplatz dauernd betraut ist.

(2) Die Funktionszulage beträgt für Vertragsbedienstete

in der Bewertungs- gruppe	in der Einstiegsstufe	in der Regelstufe
	Euro	
v1/1	174,3	348,5
v1/2	174,3	567,1
v1/3	174,3	709,2
v1/4	174,3	1 712,1
v2/1	31,0	62,0
v2/2	95,1	190,1
v2/3	159,0	318,0
v2/4	159,0	465,4
v2/5	159,0	611,5
v2/6	159,0	1 186,0
v3/1, h1/1	23,0	45,8
v3/2, h1/2	51,4	102,8
v3/3, h1/3	79,8	159,7
v3/4, h1/4	79,8	282,5
v3/5	79,8	415,9
v4/1, h2/1	24,8	49,5
v4/2, h2/2	41,9	83,6
v4/3, h2/3	58,9	117,7

(2a) Der oder dem Vertragsbediensteten gebührt die Funktionszulage der Einstiegsstufe. Ihr oder ihm gebührt die Funktionszulage der Regelstufe

1. in der Entlohnungsgruppe v1 ab der Entlohnungsstufe 3,
2. in den Entlohnungsgruppen v2, v3 und h1 ab der Entlohnungsstufe 2 und
3. in den Entlohnungsgruppen v4 und h2 ab dem auf die Vollendung eines Besoldungsdienstalters von einem Jahr folgenden Monatsersten.

[...]

Funktionszulage und Entfall der Ausbildungsphase

§ 84c. (1) Abweichend von § 73 Abs. 2a gebührt

1. Vertragsbediensteten, die zum Ablauf des 31. Dezember 2022 bereits Anspruch auf eine Funktionszulage gemäß § 73 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung haben, ab 1. Jänner 2023 die Funktionszulage der Regelstufe, und
2. Vertragsbediensteten, die sich zum Ablauf des 31. Dezember 2022 in der Ausbildungsphase befinden, die Funktionszulage der Regelstufe spätestens mit jenem Tag, der auf den Tag folgt, mit dem die Ausbildungsphase nach § 66 in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung abgelaufen wäre.

(2) Abweichend von § 71 Abs. 1 gebührt Vertragsbediensteten der Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe v1, welche die Ausbildungsphase bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 abgeschlossen haben, bis zum Erreichen der Entlohnungsstufe 2 ein Monatsentgelt von 3 268,3 €.

Im Rahmen des mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 umgesetzten Attraktivierungspakets für den Bundesdienst wurden die Einstiegsbezüge in den Entlohnungsschemata v und h signifikant erhöht. Insbesondere wurde die bisher für diese Vertragsbediensteten vorgesehene Ausbildungsphase aus dem Rechtsbestand entfernt und es wurden die Bezüge in den ersten Dienstjahren gänzlich neu geordnet – sowohl die Grundbezüge als auch die Funktionszulagen. Zusätzlich wurden neue Funktionszulagen eingeführt und teilweise bestehende Funktionszulagen erhöht.

Dadurch ergeben sich teils deutliche Bezugserhöhungen in den ersten Dienstjahren.

Ein Beispiel für die Bewertungsgruppe v2/2:

Dienstjahr	Monatsbezug v2/2 inkl. Fktszlg. (neue Rechtslage)	Monatsbezug v2 (Ausb.) (alte Rechtslage *)	Differenz
1	2.438,6 + 95,1 = 2.533,7 v2/2, ES 1	2.322,6 v2 (Ausb.), ES 1	+211,1 (+9,1%)
3	2.490,2 + 190,1 = 2.680,3 v2/2, ES 2	2.374,3 v2 (Ausb.), ES 2	+306,0 (+12,9%)
5	2.590,5 + 190,1 = 2.780,6 v2/2, ES 3	2.590,5 + 62,0 = 2.652,5 v2/2, ES 3	+128,1 (+4,8%)

* fiktive Erhöhung der bisherigen Entgeltansätze mit 1. Jänner 2023 um 7,15% und der bisherigen Zulagen um 7,32%

Im Hinblick auf die Zielsetzung des Gesetzgebers, den Berufseinstieg beim Bund attraktiver zu gestalten, erscheint es in weiterer Folge empfehlenswert, die höheren Einstiegsbezüge künftig in Ausschreibungstexten auch entsprechend auszuschildern (also einschließlich der neuen Funktionszulagen, vgl. § 7 Abs. 5 B-GlBG). In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, ob als unverbindliche finanzielle Perspektive eine ergänzende Information betreffend die „realistischen“ Bezüge mit einigen Jahren Dienstzeit ausgedeutet werden kann: Eine solche – zusätzliche und unverbindliche – finanzielle Perspektive kann neben der Funktionszulage auch die mit der konkreten Verwendung regelmäßig verbundenen Nebengebühren (ohne allfällige Vergütungen für zeitliche Mehrleistungen) berücksichtigen, z.B. „Zur (rechtlich unverbindlichen) Orientierung: Vertragsbedienstete auf einem

entsprechenden Arbeitsplatz, die alle dienstlichen Anforderungen erfüllen, erhalten nach einer Dienstzeit von 5 Jahren typischerweise eine monatliche Entlohnung von x.xxx,xx Euro bei Vollzeitbeschäftigung. Allfällige Überstunden sowie Mehraufwände durch Dienstreisen werden dabei gesondert abgegolten.“

2.1. Einführung einer Funktionszulage für die Bewertungsgruppe 1

Als wesentliche Neuerung wurde für Vertragsbedienstete der Bewertungsgruppe 1 in den Entlohnungsgruppen v1 bis v4 sowie h1 und h2 eine Funktionszulage eingeführt. Für Vertragsbedienstete der Bewertungsgruppe 2 – mit Ausnahme jener der Bewertungsgruppe v1/2 – wurden die bestehenden Funktionszulagen erhöht (§ 73 Abs. 2 VBG). Durch diese Maßnahme sollen einerseits die Einstiegsgehälter für potentielle Bewerber:innen aller Altersgruppen signifikant angehoben werden, da diese häufig bis zum Abschluss ihrer dienstlichen Ausbildung diesen Bewertungsgruppen zuzuordnen sein werden. Zugleich sollen entsprechend bewertete Arbeitsplätze – insbesondere Arbeitsplätze der Bewertungsgruppe v1/1 in den nachgeordneten Dienststellen – dauerhaft finanziell attraktiver werden. Anspruch auf die neu eingeführte Funktionszulage haben alle Vertragsbediensteten, die dauernd mit einem entsprechend bewerteten Arbeitsplatz betraut sind, für die ab 1. Jänner 2023 gebührenden Bezüge. Daher kommen auch die bereits vor diesem Stichtag in den Dienst eingetretenen Vertragsbediensteten künftig in den Genuss einer Funktionszulage. Eine rückwirkende Anweisung für Zeiten vor dem 1. Jänner 2023 ist jedoch ausgeschlossen.

Zur technischen Abwicklung bis zur Umsetzung in der Applikation Besoldung ist auf die Anwenderinformation der Abteilung IT-Personalmanagement des Bundeskanzleramts zu verweisen.

2.2. Entfall der Ausbildungsphase

Die bisherigen Bestimmungen über die Ausbildungsphase in den Entlohnungsschemata v und h wurden aufgehoben und die Bezüge während der ersten vier Jahre des Besoldungsdienstalters gänzlich neu geordnet. Im Ergebnis führt dies in nahezu allen Fällen zu signifikant höheren Bezügen bei Dienstantritt ohne bzw. mit wenig anrechenbarer Berufserfahrung.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die bisher an die Dauer der Ausbildungsphase geknüpfte Dienstpflicht zur Absolvierung der Grundausbildung unverändert aufrecht bleibt. Die bisher dafür gesetzlich vorgesehenen Fristen sind nunmehr in § 32 Abs. 2 Z 4 lit. a VBG (Kündigungsgründe) zu finden.

Ebenso bleiben die in § 66 VBG für die Dauer der Grundausbildung vorgesehenen Verwendungsbeschränkungen aufrecht. D.h. solche Vertragsbedienstete sind weiterhin nicht zu Vertretungstätigkeiten heranzuziehen, da bei ihnen regelmäßig nicht davon ausgegangen werden kann, dass sie über die für Führungskräfte zwingend erforderlichen Kenntnisse der dienst- und organisationsrechtlichen Vorschriften verfügen. Diese Verwendungsbeschränkung gilt unabhängig von den konkreten Kenntnissen im Einzelfall. Ausgenommen davon sind – wie bisher – Vertragsbedienstete, die im Wege eines Ausschreibungsverfahrens mit einer Leitungsfunktion betraut wurden und solche nach § 4a Abs. 1 Z 1 VBG (insb. sind das Tätigkeiten im Rahmen des Kabinetts einer Bundesministerin oder eines Bundesministers sowie im Büro einer Staatssekretärin oder eines Staatssekretärs).

Zur technischen Abwicklung bis zur Umsetzung in der Applikation Besoldung ist abermals auf die Anwenderinformation der Abteilung IT-Personalmanagement des Bundeskanzleramts zu verweisen.

a) Entfall der reduzierten Entlohnungstabelle in § 72 VBG

Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 war für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h für die Dauer der Ausbildungsphase von bis zu vier Jahren in § 72 VBG ein um rund 5% reduziertes Monatsentgelt vorgesehen. Diese Sonderbestimmung wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2023 aufgehoben. Damit kommen seit 1. Jänner 2023 auf alle Vertragsbediensteten dieser Entlohnungsschemata dieselben Entlohnungstabellen (§ 71 VBG) einheitlich zur Anwendung.

Diese Entlohnungstabelle in § 71 VBG entspricht – unter Berücksichtigung der zeitgleich mit 1. Jänner 2023 erfolgten allgemeinen Bezugserhöhung – grundsätzlich der bisherigen Fassung. Jedoch wurde für die Entlohnungsgruppe v1 der Betrag für die Entlohnungsstufe 1 aus der früheren Sondertabelle für die Ausbildungsphase in § 72 VBG übernommen. Diese Regelung ist im Zusammenhang mit der zusätzlichen Einführung einer – vergleichsweise hohen – Funktionszulage für die ersten vier Jahre des Besoldungsdienstalters in der Entlohnungsgruppe v1 zu sehen. Die in Summe bewirkte Anhebung der Einstiegsbezüge trägt den Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Hochschulabsolvent:innen hinreichend Rechnung, für eine Erhöhung sowohl der Entlohnungsstufe 1 als auch der Funktionszulage bestand deshalb keine Veranlassung:

Dienstjahr	Monatsbezug v1/1 inkl. Fktszlg. (neue Rechtslage)	Monatsbezug v1/1 (Ausb.) (alte Rechtslage *)	Differenz
1	3.115,1 + 174,3 = 3.289,4 v1/1, ES 1	3.115,1 v1 (Ausb.), ES 1	+174,3 (+5,6%)
3	3.452,6 + 174,3 = 3.626,9 v1/1, ES 2	3.289,4 v1 (Ausb.), ES 2	+337,5 (+10,3%)

5	3.666,4 + 348,5 = 4.014,9 v1/1, ES 3	3.666,4 v1/1, ES 3	+348,5 (+9,5%)
---	---	-----------------------	----------------

* fiktive Erhöhung der bisherigen Entgeltansätze mit 1. Jänner 2023 um 7,15%

Nach der bisherigen Rechtslage war es in einer geringen Zahl von Einzelfällen möglich, dass Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe v1 nicht (mehr) in der Ausbildungsphase waren, aber ihnen dennoch „nur“ das Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 gebührte. Praktisch konnte dies nur Vertragsbedienstete betreffen, die wegen eines Vorbildungsausgleichs mehr als vier Jahre an (Vor-) Dienstzeiten zurücklegen mussten für das Erreichen der Entlohnungsstufe 2 – diese befanden sich über die Dauer der Ausbildungsphase hinaus in der Entlohnungsstufe 1. Diese Vertragsbediensteten erhielten nach der bisherigen Rechtslage das Monatsentgelt der Entlohnungsstufe 1 der „regulären“ Entlohnungstabelle in § 71 VBG. Durch die nunmehrige Übernahme des reduzierten Betrags für die Entlohnungsstufe 1 aus der bisherigen Sondertabelle in § 72 VBG wäre es bei diesen Vertragsbediensteten also zu einer Kürzung des Grundbezugs gekommen.

Deshalb wurde zur Besitzstandswahrung mit der Übergangsbestimmung § 84c Abs. 2 VBG angeordnet, dass diesen Vertragsbediensteten bis zum Erreichen der Entlohnungsstufe 2 weiterhin der (valorisierte) höhere Betrag gebührt. Von der Übergangsbestimmung sind aber ausschließlich Vertragsbedienstete erfasst, denen zum Ablauf des 31. Dezember 2022 bereits die „ungekürzte“ Entlohnungsstufe 1 nach § 71 VBG alter Fassung gebührte. Auf Vertragsbedienstete, die ab 1. Jänner 2023 neu in die Entlohnungsgruppe v1 aufgenommen oder in diese überstellt werden, ist dagegen der neue Betrag für die Entlohnungsstufe 1 in § 71 VBG anzuwenden.

b) Neuordnung der Funktionszulage in den ersten Dienstjahren

Nach der bisherigen Rechtslage hatten Vertragsbedienstete der Schemata v und h für die Dauer der Ausbildungsphase keinen Anspruch auf eine allfällige Funktionszulage (§ 73 Abs. 6 VBG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung). Dies galt grundsätzlich auch für solche Vertragsbediensteten, denen eine langjährige Berufserfahrung als Vordienstzeit auf die Dauer der Ausbildungsphase angerechnet werden konnte – auch wenn für diese eine Nachzahlung anlässlich des Abschlusses der Grundausbildung vorgesehen war (§ 67 Abs. 4 VBG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Fassung).

Diese Regelung hat sich in der Rekrutierung sowohl von Berufseinsteiger:innen als auch von Vertragsbediensteten mit langjähriger Berufserfahrung nachteilig erwiesen. Zugleich hätte aber ein ersatzloser Entfall dieser Regelung in mehreren Bereichen zu Einstiegsgehältern über dem Marktdurchschnitt geführt und damit zu einem budgetären Mehraufwand für den Dienstgeber ohne verhältnismäßigen Nutzen.

Der Gesetzgeber hat sich deshalb zu einer grundsätzlichen Neuordnung der Funktionszulage für die ersten Dienstjahre entschlossen: Anstatt einer einstufigen unabhängigen „Ausbildungsphase“ ist nunmehr für die Funktionszulage eine „Einstiegsstufe“ mit reduzierten Beträgen vorgesehen, die ausschließlich Vertragsbedienstete ohne bzw. mit vergleichsweise kurzer Berufserfahrung betrifft. Diese erhalten somit – anders als bisher – ebenfalls eine Funktionszulage. In der Entlohnungsgruppe v1 wurde dabei der Betrag der Einstiegsstufe für die Bewertungsgruppe v1/1 auch für die höheren Bewertungsgruppen v1/2 bis v1/4 übernommen, da nach der allgemeinen Lebenserfahrung entsprechend höherwertige Arbeitsplätze regelmäßig nicht ohne entsprechende langjährige Berufserfahrung voll ausgeübt werden können. Dasselbe gilt für die Bewertungsgruppen v2/4 bis v2/6, für welche einheitlich der Betrag der Einstiegsstufe für die Bewertungsgruppe v2/3 übernommen wurde – sowie für die Bewertungsgruppen v3/4 und v3/5, bei denen der Betrag für die Bewertungsgruppe v3/3 übernommen wurde.

An die „Einstiegsstufe“ der Funktionszulage schließt nunmehr die sogenannte „Regelstufe“ an, welche den bisherigen Funktionszulagen betragsmäßig entspricht. Das Erreichen der Regelstufe ist ausschließlich an das Besoldungsdienstalter bzw. die Einstufung geknüpft (§ 73 Abs. 2a VBG) und nicht mehr wie bei der Ausbildungsphase an die Dauer des Dienstverhältnisses.

Dadurch erhalten Vertragsbedienstete, die durch die Anrechnung von Vordienstzeiten bereits bei Dienstantritt entsprechend hoch eingestuft werden (z.B. eine Akademikerin mit fünf Jahren nützlicher Berufserfahrung nach § 26 Abs. 3 VBG oder eine Sekretariatskraft mit 25 Jahren gleichwertiger Berufserfahrung nach § 26 Abs. 2 Z 1a lit. c VBG), künftig bereits ab dem ersten Tag die Funktionszulage der Regelstufe – unabhängig vom Datum der späteren Absolvierung der Grundausbildung.

In der Entlohnungsgruppe v1 wird die Regelstufe mit einem Besoldungsdienstalter von mehr als vier Jahren erreicht (entsprechend der Vorrückung in die Entlohnungsstufe 3). Das Erreichen der „vollen Funktionszulage“ erfolgt bei Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe v1 ohne anrechenbare Vordienstzeiten also – wie bisher bei vergleichbaren Vertragsbediensteten in der Ausbildungsphase – vier Jahre nach Dienstantritt. In den Entlohnungsgruppen v2, v3 und h1 wird die Regelstufe dagegen bereits mit einem Besoldungsdienstalter von mehr als zwei Jahren erreicht (entsprechend der Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2). Das bedeutet für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe v2 ohne anrechenbare Vordienstzeiten eine Halbierung der Dauer bis zum Erreichen der „vollen“ Funktionszulage im Vergleich zur früheren Ausbildungsphase.

In den Entlohnungsgruppen v4 und h2 gebührt die Funktionszulage der Regelstufe bereits mit dem Monatsersten, der auf die Vollendung eines Besoldungsdienstalters von einem Jahr folgt.

Wie oben bei den Ausführungen zum Entfall der Sondertabelle in § 72 VBG bereits ausgeführt, konnte es nach der bisherigen Rechtslage vereinzelt Fälle geben, in denen sich ein:e Vertragsbedienstete:r nicht mehr in der Ausbildungsphase befand, aber dennoch „nur“ in die Entlohnungsstufen 1 oder 2 eingestuft wurde. Diese Vertragsbediensteten haben nach der bisherigen Rechtslage bereits eine Funktionszulage erhalten, welche der nunmehrigen Regelstufe der Funktionszulage entspricht. Damit es bei diesen Vertragsbediensteten zu keiner „Rückstufung“ in die Einstiegsstufe kommt, hat der Gesetzgeber mit § 84c Abs. 1 Z 1 VBG angeordnet, dass in diesen Fällen übergangsweise trotz eines zu niedrigen Besoldungsdienstalters die Funktionszulage der Regelstufe gebührt.

Abschließend ist auf die zusätzliche Übergangsbestimmung in § 84c Abs. 1 Z 2 VBG hinzuweisen, wonach Vertragsbedienstete, die sich zum Ablauf des 31. Dezember 2022 bereits in der Ausbildungsphase befanden, die Funktionszulage der Regelstufe bereits mit jenem Stichtag erhalten, der sich nach den bisherigen Bestimmungen ergäben hätte, wenn dieser Stichtag für sie günstiger ist. Hätte die:der Vertragsbedienstete nach den bisherigen Bestimmungen über die Ausbildungsphase also bereits früher eine Funktionszulage erhalten, als es nach den neuen Bestimmungen über das Erreichen der Regelstufe der Fall wäre, so erhält sie oder er die Funktionszulage der Regelstufe bereits mit dem früheren Datum (Günstigkeitsvergleich).

Ist beispielsweise im Fall eines:einer v2-Bediensteten die Neuregelung günstiger, greift daher diese:

Dienstbeginn einer:eines v2-Bediensteten ist am 1. Oktober 2022. Ende der bisherigen Ausbildungsphase (gemäß § 66 VBG idF BGBl. I Nr. 102/2018) wäre am 1. Oktober 2026. Nach der Neuregelung würde der:dem v2-Bediensteten bereits ab 1. Oktober 2024 die Funktionszulage der Regelstufe gebühren. Für die:den v2-Bediensteten greift die Neuregelung (Günstigkeitsvergleich).

Diese Übergangsbestimmung kann – mit Ausnahme der Entlohnungsgruppe v2, bei der auch die „Wartefrist“ für die volle Funktionszulage von vier auf zwei Jahren verkürzt wurde – nur solche Vertragsbedienstete betreffen, bei denen Vordienstzeiten auf die Dauer der Ausbildungsphase angerechnet wurden. Sie gelangt – dem Wesen einer Übergangsbestimmung entsprechend – auch nicht auf Vertragsbedienstete zur Anwendung, die nach 31. Dezember 2022 ins Dienstverhältnis eingetreten sind.

3. Neuerungen im Verwaltungspraktikum (§ 36a Abs. 1, 1a, 2, 3 und 4, § 36b Abs. 1, 6, 6a, 8a und 9, § 84b VBG)

Diese Als wesentliche Neuregelung wird – entsprechend den Ausprägungen des Verwaltungspraktikums in der Praxis – eine Unterteilung in ein Kurzpraktikum als „Schnupperpraktikum“ bzw. Ferialpraktikum und in eine Vorbereitungsausbildung mit dem

Ziel der Erlangung der Befähigung für eine dauerhafte Verwendung vorgenommen. Weiters erfährt der Ausbildungsbeitrag eine Anhebung und es werden Teilzeitpraktika ermöglicht. Weitere Anpassungen betreffen den Freistellungsanspruch sowie die Ersatzleistung für nicht verbrauchte Freistellungsansprüche. Die Änderungen treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

3.1. Anhebung des Ausbildungsbeitrags

Die Bemessungsgrundlage des Ausbildungsbeitrags bildet – nach Wegfall der Ausbildungsphase und des damit verbundenen reduzierten Monatsentgelts für Vertragsbedienstete (siehe Punkt 2) – nunmehr der Betrag für die jeweilige Entlohnungsstufe 1 des Monatsentgelts nach § 71 Abs. 1 VBG. Damit ist – ausgenommen die Entlohnungsgruppe v1 – eine Anhebung des Ausgangsbetrags verbunden.

3.2. Kurzpraktikum und Vorbereitungsausbildung

Die beiden Arten der Praktika unterscheiden sich dem jeweiligen Zweck entsprechend in der Dauer des Praktikums sowie in der Höhe des Ausbildungsbeitrags. Hinsichtlich der möglichen Vorbildungen und Zuordnungen zu einer Entlohnungsgruppe des Entlohnungsschemas v treten keine Änderungen ein.

a) Kurzpraktikum

Das Kurzpraktikum soll der Ergänzung und Vertiefung der Berufsvorbildung oder Schulbildung und dem Kennenlernen der Verwendungen im Bundesdienst dienen. Es wird dabei regelmäßig von beiden Seiten keine spätere Übernahme in ein Dienstverhältnis angestrebt. Ein typisches Beispiel sind Ferialpraktika.

Dauer

Das Kurzpraktikum hat keine Mindestdauer und endet spätestens nach einer durchgehenden Zeitspanne von drei Monaten. Verlängerungen eines für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossenen Kurzpraktikums sind bis zur Gesamtdauer von höchstens drei Monaten möglich (Einrechnung unmittelbar vorangegangener Kurzpraktika). Eine Anrechnung allfälliger früherer Verwaltungspraktika, die nach der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Rechtslage absolviert wurden, findet nicht statt.

Ein neuerliches Kurzpraktikum kann nach einer Wartefrist von neun Monaten begründet werden. Dies soll etwa Schüler:innen oder Studierenden ermöglichen, in den jährlichen Schul- bzw. Universitätsferien wiederholt ein Ferialpraktikum zu absolvieren.

Beispiel: Ein Kurzpraktikum wird vom 3.7.2023 bis 1.9.2023 eingegangen und unmittelbar anschließend bis 29.9.2023 verlängert. Die neunmonatige Wartefrist endet somit

mit 30.6.2024. In den Sommerferien 2024 kann daher neuerlich ein Kurzpraktikum bis zu drei Monaten abgeschlossen werden.

Ausbildungsbeitrag

Der Ausbildungsbeitrag für das Kurzpraktikum beträgt 50% des Monatsentgelts der jeweiligen Entlohnungsstufe 1 nach § 71 Abs. 1 VBG entsprechend der Zuordnung gemäß § 36b Abs. 1 Z 1 bis 4 VBG. Eine Anhebung auf 100% findet – auch bei nach Ablauf der neunmonatigen Wartefrist neuerlich eingegangenen Kurzpraktika – nicht statt.

b) Vorbereitungsausbildung

Die Vorbereitungsausbildung bezweckt die Erlangung einer besseren persönlichen Eignung und Befähigung für eine dauerhafte Verwendung als Vertragsbedienstete:r. Sie soll sowohl den Praktikant:innen tiefgehende Einblicke in die Verwaltung vermitteln als auch dem Bund die fundierte Abwägung einer individuellen Perspektive auf Übernahme ins Dienstverhältnis sowie eine entsprechende Personal- und Nachfolgeplanung ermöglichen. Nach Möglichkeit soll eine Rotation auf mindestens einem weiteren Arbeitsplatz stattfinden. Häufig wird es zweckmäßig erscheinen, der Verwaltungspraktikantin oder dem Verwaltungspraktikanten bereits während der Vorbereitungsausbildung die Grundausbildung gemäß § 67 VBG zu ermöglichen.

Dauer

Die Dauer der Vorbereitungsausbildung hat mindestens sechs Monate zu betragen. Sie endet nach einer Gesamtdauer von höchstens zwölf Monaten, wobei alle Zeiten einer bereits absolvierten Vorbereitungsausbildung einzurechnen sind. Eine Anrechnung allfälliger Verwaltungspraktika, die nach der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Rechtslage absolviert wurden, auf die Gesamtdauer erfolgt demnach nicht.

Ausbildungsbeitrag

Im Unterschied zum bisherigen Verwaltungspraktikum gebührt ab dem ersten Tag der Vorbereitungsausbildung der Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 100% des Monatsentgelts der jeweiligen Entlohnungsstufe 1 nach § 71 Abs. 1 VBG entsprechend der Zuordnung gemäß § 36b Abs. 1 Z 1 bis 4 VBG. Dadurch sollen die Vorbereitungsausbildungen finanziell attraktiver werden und auch Personen angesprochen werden, für die ein Verwaltungspraktikum mit reduziertem Ausbildungsbeitrag aus finanziellen Gründen nicht in Frage kommt.

3.3. Teilzeit-Verwaltungspraktikum

Mit dem neuen § 36a Abs. 4 VBG wird die Möglichkeit eröffnet, ein Verwaltungspraktikum mit einem herabgesetzten Wochenstundenausmaß abzuschließen. Dies gilt sowohl für das Kurzpraktikum wie auch für die Vorbereitungsausbildung. Das Ausmaß und die Lage der

Stundenanzahl sind zu Beginn des Verwaltungspraktikums zu vereinbaren, wobei das Wochenstundenausmaß mindestens 20 Stunden, somit 50% des vollen Ausmaßes, betragen muss. Durch diese Vorgabe soll sichergestellt werden, dass dem Ausbildungszweck eines Verwaltungspraktikums ausreichend Rechnung getragen wird. Der Ausbildungsbeitrag reduziert sich gemäß § 21 Abs. 1 VBG entsprechend.

Die Möglichkeit des reduzierten Wochenstundenausmaßes soll Personen ermöglichen, bereits neben ihrer beruflichen Ausbildung (z.B. Studierenden) im Rahmen eines Verwaltungspraktikums Erfahrungen zu sammeln, sie damit an den öffentlichen Dienst heranzuführen und ihnen einen allfälligen Einstieg erleichtern.

Zu beachten ist, dass ein herabgesetztes Wochenstundenausmaß keine Ausdehnung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer des jeweiligen Verwaltungspraktikums (drei Monate bzw. zwölf Monate) zur Folge hat.

3.4. Anpassungen beim Freistellungsanspruch und bei der Ersatzleistung

In § 36b Abs. 6 VBG wird nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass der für ein Verwaltungspraktikum von zwölf Monaten zustehende Freistellungsanspruch von 200 Stunden im Falle eines herabgesetzten Wochenstundenausmaßes sowie im Falle eines für einen kürzeren Zeitraum als zwölf Monate eingegangenen Verwaltungspraktikums entsprechend aliquotiert wird.

Darüber hinaus werden mit § 36b Abs. 6 und 6a VBG Anspruch und Verbrauch der Freistellung an das Urlaubsrecht der Vertragsbediensteten angepasst. In den ersten sechs Monaten wächst der Freistellungsanspruch mit jedem begonnenen Monat um ein Zwölftel des jeweiligen Ausmaßes für zwölf Monate an. Hat das Verwaltungspraktikum sechs Monate gedauert, gebührt die volle Freistellung. Korrespondierend dazu wird der zulässige Verbrauch in den ersten sechs Monaten nunmehr mit einem Zwölftel des Höchstausmaßes (statt wie bisher mit 16 Stunden) für jeden begonnenen Monat festgelegt. Durch den Verweis auf § 27a Abs. 5 VBG wird zudem normiert, dass der Verbrauch grundsätzlich nur tageweise und nur im Falle von Reststunden stundenweise zulässig ist.

Was die Ersatzleistung für bei Beendigung nicht verbrauchte Freistellungsansprüche betrifft, wird – in Umsetzung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs und des Obersten Gerichtshofs – klargestellt, dass der Anspruch durch einen unberechtigten vorzeitigen Austritt der Verwaltungspraktikantin oder des Verwaltungspraktikanten nicht verwirkt wird. Wie im Urlaubsrecht der Vertragsbediensteten ist diesfalls die Ersatzleistung jedoch bezogen auf den nicht verbrauchten aliquotierten vierwöchigen Mindesturlaub zu ermitteln (§ 36b Abs. 8a und 9).

3.5. Übergangsbestimmung für vor 1. Jänner 2023 begonnene Verwaltungspraktika

§ 84b VBG regelt den Übergang für Verwaltungspraktika, die bereits vor dem 1. Jänner 2023 begonnen wurden. Maßgebend ist dabei nicht das Datum der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags, sondern der Tag des tatsächlichen Beginns des Verwaltungspraktikums.

Was den Inhalt und die Dauer des Verwaltungspraktikums anbelangt, bleibt die bisherige Regelung des § 36a Abs. 1 und 2 VBG auf die Übergangsfälle weiterhin anwendbar. Eine Unterscheidung in Kurzpraktikum und Vorbereitungsausbildung findet daher nicht statt, das Verwaltungspraktikum wird vielmehr in der vereinbarten Form und Dauer fortgesetzt.

Für den Ausbildungsbeitrag wird zwar § 36b Abs. 1 VBG in der bisherigen Fassung weiterhin für anwendbar erklärt, jedoch mit der Maßgabe, dass – nach Wegfall des bisherigen § 72 VBG – als Bemessungsgrundlage das Monatsentgelt gemäß § 71 Abs. 1 VBG, jeweils Entlohnungsstufe 1, heranzuziehen ist. Der Ausgangsbetrag wird damit (ausgenommen bei Zuordnung zur Entlohnungsgruppe v1) auch für Übergangsfälle angehoben. Unverändert aufrecht bleibt jedoch das nach § 36b Abs. 1 VBG in der bisherigen Fassung zustehende Ausmaß dieser Bemessungsgrundlage. Hat das Verwaltungspraktikum (unter Einrechnung allfälliger früherer Verwaltungspraktika) noch nicht drei Monate gedauert, beträgt der Ausbildungsbeitrag 50%, danach 100% des Monatsentgelts der jeweiligen Entlohnungsstufe 1 gemäß § 71 Abs. 1 VBG.

Die Anpassungen beim Freistellungsanspruch und bei der Ersatzleistung sind ab 1. Jänner 2023 auch auf Übergangsfälle anwendbar.

4. Umsetzung von EU-Richtlinien betreffend transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen sowie betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die im Sinne der Transparenz Informationspflichten des Dienstgebers betreffend die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses vorsieht, wird für den Bereich der Beamtinnen und Beamten eine entsprechende Mitteilung neu geschaffen und für die Vertragsbediensteten eine Erweiterung der bereits geregelten Mindestinhalte des Dienstvertrags normiert.

Darüber hinaus werden zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige die Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes sowie die Pflegefreistellung ausgedehnt.

Zudem werden hinsichtlich der sich aus den beiden Richtlinien ergebenden Rechte ein Benachteiligungsschutz sowie ein Motivkündigungsschutz verankert.

4.1. Informationspflichten nach § 5a BDG 1979 (§ 5a LDG 1984, § 5a LLDG 1985, Art. VIII RStDG) und § 4 VBG

In den Dienstrechtsgesetzen werden in Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union 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 (siehe auch unter Punkt 4.3.).

Die Bestimmungen betreffend die Informationspflichten des Dienstgebers treten zur Ermöglichung der notwendigen Vorkehrungen erst mit 1. April 2023 in Kraft.

c) § 5a BDG 1979 (§ 5a LDG 1984, § 5a LLDG 1985, Art. VIII RStDG) – Informationen zum Dienstverhältnis

Während Vertragsbediensteten bereits bisher Informationen betreffend das Dienstverhältnis im Wege des Dienstvertrags zur Verfügung gestellt werden, wird für Beamtinnen und Beamte erstmals eine Mitteilung des Dienstgebers über die Inhalte des Dienstverhältnisses eingeführt.

In den jeweiligen Abs. 1 bis 3 werden die wesentlichen Informationen, die der:dem Bediensteten bei Begründung oder Änderung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zur Verfügung gestellt werden müssen, festgelegt.

Bedienstete sind jedenfalls über die Informationen nach Abs. 1 zu unterrichten:

1. Bezeichnung der zuständigen Dienstbehörde sowie Name und Geburtsdatum der Beamtin oder des Beamten,
2. Beginn und bei zeitlich begrenzten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses,
3. Dauer und Bedingungen des provisorischen Dienstverhältnisses sowie der Probezeit,
4. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
5. welcher Beschäftigungsart die Beamtin oder der Beamte zugeordnet wird und welchem Besoldungsschema, welcher Verwendungsgruppe und, wenn die Verwendungsgruppe in Funktionsgruppen gegliedert ist, welcher Funktionsgruppe – in den Fällen der §§ 141, 145d, 152b, 230a und 249d befristet – sie oder er demgemäß zugeordnet wird,
6. Ausmaß der Wochendienstzeit,

7. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
8. das bei einer Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
9. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
10. ob und welche Grundausbildung nach dem 2. Unterabschnitt des 3. Abschnitts des Allgemeinen Teils bis zum Abschluss der Ausbildungsphase erfolgreich zu absolvieren ist,
11. Identität des Sozialversicherungsträgers.

In den Parallelbestimmungen des LDG 1984, LLDG 1985 sowie RStDG treten den Besonderheiten dieser Dienstverhältnisse entsprechende Abweichungen in der Terminologie auf. In § 5a LDG 1984 und § 5a LLDG 1985 entfällt zudem jeweils die Bestimmung zur Grundausbildung (Z 10 im BDG 1979). Die Bestimmung zur Identität des Sozialversicherungsträgers enthält diesfalls Z 10.

Die Informationen zum provisorischen Dienstverhältnis einschließlich Probezeit, zum Erholungsurlaub, zur Kündigung, zu den Bezügen und zur Identität des Sozialversicherungsträgers müssen nicht ausdrücklich dargestellt, sondern können durch einen Hinweis auf die anzuwendenden Gesetze erteilt werden. Hinsichtlich Z 9 (Bezüge) ist jedoch der Mindestmonatsbezug zu Beginn des Dienstverhältnisses sowie zu Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung der Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppe anzuführen.

Im Anhang wird ein Muster einer Mitteilung zur Verfügung gestellt.

Abs. 3 legt zusätzliche Informationen zu Abs. 1 fest, die der:dem Bediensteten bei einer Verwendung im Ausland, die länger als vier Wochen andauert, zur Verfügung zu stellen sind.

Besonderes Augenmerk ist auf die dem Dienstgeber gesetzlich vorgeschriebenen Fristen zu legen. Die Informationen sind der:dem Bediensteten schriftlich in Form einer Mitteilung oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Dies hat innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen. Im Fall von Änderungen des Dienstverhältnisses hat dies spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung zu erfolgen.

Für die elektronische Form der Zurverfügungstellung muss sichergestellt sein, dass die:der Bedienstete eine Möglichkeit zum Speichern und Ausdrucken hat sowie der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Möglichkeiten einer automationsunterstützten Zurverfügungstellung im Rahmen der IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes werden derzeit geprüft.

d) § 4 VBG – Dienstvertrag und Informationen zum Dienstverhältnis

Der Dienstvertrag ist wie bisher unverzüglich auszuhändigen und von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben (Abs. 1). Er wird jedoch um die Informationen nach Abs. 2 Z 1, 4, 9 bis 11 und 13 ergänzt.

1. Bezeichnung der Personalstelle, die für den Bund den Vertrag abschließt, sowie Name und Geburtsdatum der oder des Vertragsbediensteten,
2. Beginn des Dienstverhältnisses,
3. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird und bei Dienstverhältnissen auf Probe die Dauer sowie bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf Probe die Bedingungen der Probezeit,
5. Dienstort oder örtlicher Verwaltungsbereich,
6. ob und für welche Person die oder der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird,
7. für welche Beschäftigungsart die oder der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema, welcher Entlohnungsgruppe und, wenn die Entlohnungsgruppe in Bewertungsgruppen gegliedert ist, welcher Bewertungsgruppe – in den Fällen des § 68 befristet – sie oder er demgemäß zugeordnet wird,
8. Ausmaß der Wochendienstzeit (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
9. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
10. das bei einer Kündigung des Dienstverhältnisses einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen,
11. die Bezüge, gegebenenfalls Angaben zu Nebengebühren und sonstigen Zulagen, Vergütungen und Abgeltungen sowie die Modalitäten der Auszahlung,
12. ob und welche Grundausbildung nach § 67 bis zum Ablauf der Frist gemäß § 32 Abs. 2 Z 4 lit. a erfolgreich zu absolvieren ist,
13. Identität des Sozialversicherungsträgers.

Die Informationen zur Probezeit, zum Erholungsurlaub, zur Kündigung, zu den Bezügen und zur Identität des Sozialversicherungsträgers müssen nicht ausdrücklich dargestellt, sondern können durch einen Hinweis auf die anzuwendenden Gesetze erteilt werden. Hinsichtlich Z 12 (Bezüge) ist jedoch das Mindestmonatsentgelt (Grundentgelt einschließlich Funktionszulage) zu Beginn des Dienstverhältnisses sowie zu Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Entlohnungsschemas, der Entlohnungsgruppe oder der Bewertungsgruppe anzuführen.

Im Anhang wird ein entsprechend adaptiertes Muster eines Dienstvertrags zur Verfügung gestellt.

Abs. 8 legt zusätzliche Informationen zu Abs. 2 fest, die der:dem Bediensteten bei einer Verwendung im Ausland, die länger als vier Wochen andauert, zur Verfügung zu stellen sind.

Besonders zu beachten sind die nunmehr in Abs. 9 festgelegten Fristen. Die Informationen nach Abs. 2 sind der:dem Bediensteten schriftlich mittels Dienstvertrag oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Dies hat innerhalb von sieben Kalendertagen nach Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen. Im Fall von Änderungen des Dienstverhältnisses hat dies spätestens mit dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung zu erfolgen.

Für die elektronische Form der Zurverfügungstellung muss sichergestellt sein, dass die:der Bedienstete eine Möglichkeit zum Speichern und Ausdrucken hat sowie der Dienstgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält (Abs. 9). Möglichkeiten einer automationsunterstützten Zurverfügungstellung im Rahmen der IT-Verfahren für das Personalmanagement des Bundes werden derzeit geprüft.

4.2. Änderungen aufgrund der Implementierung der EU Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (§ 50b BDG 1979, § 76a und § 76b RStDG, § 46 LDG, § 46 LLDG sowie § 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979, § 29f Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 VBG, § 75c Abs. 1 Z 1 und Abs. 7 RStDG, § 59 Abs. 1 Z 1 und Abs. 11 LDG 1984 und § 66 Abs. 1 Z 1 und Abs. 5 LLDG 1985)

Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 kam es zu Verbesserungen im Bereich der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes (siehe die in der Überschrift angeführten Gesetzesstellen). Aufgrund der Adaptierung dieser Bestimmung ist die Ausweitung des maximalen Zeitrahmens für die Herabsetzung festgesetzt worden. Die Herabsetzung endet nunmehr spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes und nicht wie bisher mit dem Schuleintritt des Kindes.

Erweiterung des Personenkreises, für den Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann (§ 76 Abs. 1 Z 1 und Abs. 10 BDG 1979, § 29f Abs. 1 Z 1 und Abs. 9 VBG, § 75c Abs. 1 Z 1 und Abs. 7 RStDG, § 59 Abs. 1 Z 1 und Abs. 11 LDG 1984 und § 66 Abs. 1 Z 1 und Abs. 5 LLDG 1985):

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 wurde auch der Personenkreis, für den eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann, erweitert. Bei nahen Angehörigen ist es für einen Anspruch auf Pflegefreistellung nicht mehr erforderlich, dass sie im gemeinsamen Haushalt leben. Daher kann beispielsweise für die Mutter, die nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, sofern die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind, Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden. Auch für eigene Kinder (bzw. Wahl- oder Pflegekinder), die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, steht Pflegefreistellung zu, ohne dass es der bisherigen Sonderregelung bedarf, da sie unter „nahe Angehörige“ fallen. Aus

diesem Grund wurde § 76 Abs. 10 BDG 1979 bzw. der entsprechende Absatz in den Parallelbestimmungen geändert. Hinsichtlich der „zweiten Woche“ Pflegefreistellung für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten haben, und für Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird, hat sich nichts geändert.

Weiters kann für Personen, die nicht nahe Angehörige sind, aber im gemeinsamen Haushalt leben (beispielsweise eine Freundin oder ein Freund), Pflegefreistellung beansprucht werden. Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die im gemeinsamen Haushalt leben, fallen ebenfalls darunter, weshalb sie nicht mehr ausdrücklich in § 76 Abs. 1 Z 1 BDG 1979 bzw. in den entsprechenden Parallelbestimmungen genannt werden.

4.3. Erweiterung des Kündigungsschutzes und Verbot der Benachteiligung

Mit Umsetzung der EU-Richtlinien 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sollen Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete, die die in den Richtlinien vorgesehenen Rechte wahrnehmen bzw. durchsetzen, vor Kündigung und jeglicher sonstigen Benachteiligung geschützt sein. Zu den folgend dargestellten Neuerungen wird auch auf die Parallelbestimmungen im LDG 1984, LLDG 1985 sowie im RStDG hingewiesen.

a) Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 10 BDG 1979 bzw. §§ 32 und 34 VBG

§ 10 Abs. 5 BDG 1979 bzw. § 32 Abs. 7 und § 34 Abs. 2a VBG sieht ein ausdrückliches Verbot der Kündigung einer Beamtin oder eines Beamten im provisorischen Dienstverhältnis bzw. der Kündigung oder der Entlassung einer:eines Vertragsbediensteten aufgrund der in den zitierten Bestimmungen genannten Umstände vor. Darunter fallen die Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflorgeteilzeit, eines Frühkarenzurlaubs, einer Pflegefreistellung, weiters die Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung sowie das Verlangen der Informationen zum Dienstverhältnis.

Wie bisher kann eine Beamtin oder ein Beamter im provisorischen Dienstverhältnis mit Bescheid gekündigt werden. Nunmehr ist der Dienstgeber nach § 10 Abs. 6 BDG 1979 verpflichtet, auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten, die:der der Ansicht ist aufgrund einer der in § 10 Abs. 5 BDG 1979 genannten Umstände gekündigt worden zu sein, auch im Falle einer Kündigung während der Probezeit diese schriftlich zu begründen. Sollte ein

solches Verlangen im Vorfeld bekannt sein, kann es daher zweckmäßig sein die Gründe für die Kündigung bereits im Bescheid darzulegen.

Ebenso besteht nach § 32 Abs. 8 bzw. § 34 Abs. 2a VBG, auf Verlangen der:des Vertragsbediensteten, die:der der Ansicht ist aufgrund eines der in § 32 Abs. 7 VBG genannten Umstände gekündigt oder entlassen worden zu sein, eine Pflicht des Dienstgebers zur schriftlichen Begründung, die diesfalls auch für die Kündigung im ersten Jahr des Dienstverhältnisses und die Entlassung gilt.

Für den Fall, dass die Beamtin oder der Beamte bzw. die:der Vertragsbedienstete behauptet aufgrund eines in § 10 Abs. 5 Z 4 bis 6 BDG 1979 bzw. § 32 Abs. 7 Z 4 bis 6 VBG genannten Umstandes oder des Verlangens nach Zurverfügungstellung von Informationen zum Dienstverhältnis nach § 5a BDG 1979 bzw. § 4 Abs. 2 oder 8 VBG gekündigt bzw. entlassen worden zu sein, trägt der Dienstgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder Entlassung aus anderen Gründen erfolgt ist.

b) Benachteiligungsschutz nach § 79b BDG 1979 bzw. § 29m VBG

§ 79b BDG 1979 bzw. § 29m VBG normieren ein generelles Verbot der Benachteiligung infolge der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung, der Beantragung oder Inanspruchnahme von Telearbeit, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pflgeteilzeit, eines Frühkarenzurlaubs oder einer Pflegefreistellung sowie als Reaktion auf die Durchsetzung der genannten Rechte durch die Beamtin oder den Beamten bzw. die:den Vertragsbedienstete:n (etwa mittels Beschwerde, Klage oder Antrag). Gleiches gilt, wenn Bedienstete ihr Recht auf Informationen zum Dienstverhältnis geltend machen.

5. Neuerungen beim Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG 1979)

Das Mitarbeitergespräch gem. § 45a BDG 1979 wurde erweitert. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Inhalten sollen im neuen Teil 3 Ökologisierung- und Nachhaltigkeitspotenziale dienstlicher Mobilität erörtert werden. Teil 1 (Rückschau und Zielvereinbarung) sowie Teil 2 (Qualifizierungsvereinbarungen) bleiben unverändert.

Der Leitfaden sowie das allgemeine Ergebnisprotokoll zum Mitarbeitergespräch wurden entsprechend überarbeitet und liegen diesem Rundschreiben (Anlagen 3 und 4) bei. Sie stehen auch auf der Website oeffentlicherdienst.intra.gv.at (Bereich Personalmanagement – Personalentwicklung – Mitarbeitergespräch) zum Download zur Verfügung. Ressortspezifische Formulare sind entsprechend anzupassen.

6. Gleichstellungsmaßnahmen von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen (Entfall des § 49 Abs. 5 BDG 1979 und zu § 16 Abs. 1 Z 2, Abs. 2, 4, 8 und 9 sowie § 17 Abs. 2a GehG):

Im Hinblick auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofs (Erkenntnis vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9) erfolgten durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2022, weitere Gleichstellungsmaßnahmen von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von Mehrdienstleistungen.

Mit genanntem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) 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, BGBl. Nr. 54/1956, idF BGBl. I Nr. 96/2007 als verfassungswidrig aufgehoben. Was die rechtlichen Auswirkungen des aufhebenden Erkenntnisses des VfGH betrifft, darf auf das bereits ergangene Rundschreiben des BMKÖS vom 15. Juli 2022, GZ 2022-0.496.051, verwiesen werden.

Die Bestimmung über den Freizeitausgleich gemäß § 49 Abs. 5 BDG 1979 wurde durch den VfGH nicht als verfassungswidrig aufgehoben. Diese besagte, dass Werktagsüberstunden von Teilzeitbeschäftigten bis zum Erreichen der regelmäßigen Wochendienstzeit im Verhältnis 1:1,25 – anstatt im Verhältnis 1:1,5 für Vollzeitbeschäftigte – auszugleichen waren.

Eine entsprechende Differenzierung war auch bei der Sonn- und Feiertagsvergütung gemäß § 17 Abs. 2a GehG gegeben, die für Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, § 10 Abs. 12 VKG und § 50c Abs. 3 BDG 1979 einen Zuschlag für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde mit 25% und ab der neunten Stunde mit 50% vorschrieb. Diese Bestimmung war nicht Gegenstand des Gesetzesprüfungsverfahrens durch den VfGH und wurde dementsprechend auch nicht aufgehoben.

Aufgrund der durch die Aufhebungen im bisherigen § 16 Abs. 4 GehG entstandenen Unstimmigkeiten zwischen Freizeitausgleich (§ 49 Abs. 5 BDG 1979), Überstundenzuschlag (§ 16 Abs. 4 GehG) und Sonn- und Feiertagsvergütung (§ 17 Abs. 2a GehG) waren durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2022 Anpassungen der betroffenen Bestimmungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorzunehmen.

Konkret umgesetzt wurde dies durch den Entfall des § 49 Abs. 5 BDG 1979 und des § 17 Abs. 2a GehG mit dem der Kundmachung folgenden Tag (30. Dezember 2022).

Seit diesem Zeitpunkt ist auch der Freizeitausgleich von Werktagsüberstunden sowie die Sonn- und Feiertagsvergütung einheitlich geregelt und entfällt die zuvor vorgesehene Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Da an Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen nach Möglichkeit im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen sind und erst mit Ablauf des betreffenden Kalendervierteljahres zu Werktagsüberstunden werden (§ 49 Abs. 2 und 3 BDG 1979), wurden die im letzten Kalendervierteljahr (1. Oktober bis 31. Dezember 2022) erbrachten Mehrdienstleistungen erst mit Ablauf des 31. Dezember 2022 zu Werktagsüberstunden. Da zu diesem Zeitpunkt bereits die neue Rechtslage galt, kam der nunmehr einheitliche Freizeitausgleich nach § 49 Abs. 4 BDG 1979 für Teilzeitbeschäftigte erstmals mit Ablauf des 31. Dezember 2022 zur Anwendung und ist bereits für Werktagsüberstunden aufgrund von ab 1. Oktober 2022 an Werktagen erbrachten Mehrdienstleistungen zu gewähren.

Der Entfall des § 49 Abs. 5 BDG 1979 machte auch eine Streichung dessen Zitierung in § 16 Abs. 1 und 2 GehG notwendig. Was die (erneute) Änderung des § 16 Abs. 4 GehG mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 betrifft, so ist diese lediglich stilistischer Natur. Zudem wurde das rückwirkende Inkrafttreten mit 7. Juli 2022 gleichlautend mit der Teilaufhebung des § 16 Abs. 4 GehG durch den VfGH festgesetzt. Durch das VfGH-Erkenntnis wurden ebenso in § 16 leg. cit. die Abs. 8 und 9 obsolet. Sie sind mit 30. Dezember 2022 entfallen.

Abschließend darf darauf hingewiesen werden, dass auch im Bereich der Lehrpersonen (§§ 61 Abs. 12 GehG, § 47 Abs. 6 VBG, § 50 Abs. 6 LDG 1984, § 23 Abs. 5 LVG und § 24 Abs. 5 LLVG) Anpassungen an die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte vorgenommen wurden.

7. Verbot der Geschenkkannahme – Klarstellung hinsichtlich Zuwendungen (§ 59 Abs. 7 BDG 1979 bzw. § 5 VBG iVm § 59 Abs. 7 BDG 1979, § 59 Abs. 7 RStDG, § 41 Abs. 7 LDG 1984, § 41 Abs. 7 LLDG 1985)

Öffentlich Bediensteten ist es verboten, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung oder Amtsführung für sich oder eine:n Dritte:n ein Geschenk oder einen sonstigen Vorteil zu fordern oder anzunehmen bzw. sich oder einer oder einem Dritten zu verschaffen oder versprechen zu lassen (§ 59 Abs. 1 BDG 1979 bzw. § 5 VBG iVm § 59 Abs. 1 BDG 1979, § 59 Abs. 1 RStDG, § 41 Abs. 1 LDG 1984, § 41 Abs. 1 LLDG 1985).

Klarstellung hinsichtlich Zuwendungen

Da auch eine Gebietskörperschaft (z.B. Bund) oder ein sonstiger Rechtsträger Dritte:r im Sinne des Abs. 1 sein kann, wurde in der Praxis immer wieder die Frage aufgeworfen, ob

Zuwendungen (z.B. Spenden oder Sponsoring) unter das Verbot der Geschenkkannahme (Abs. 1) fallen.

Zum Schutz der öffentlich Bediensteten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit erfolgte durch den neuen Abs. 7 die Klarstellung, dass bei kumulativem Vorliegen der folgenden Voraussetzungen keine verbotene Geschenkkannahme vorliegt:

1. Die:Der öffentlich Bedienstete **erfüllt** durch ihr:sein Verhalten im Sinne des Abs. 1 eine **durch Gesetz, Verordnung oder sonstige generelle Anordnung** (z.B.: Geschäftseinteilung, Richtlinie) **vorgesehene Zuständigkeit** oder einen von zuständiger Stelle ergangenen ausdrücklichen Dienstauftrag;
2. Die **Zuwendung kommt ausschließlich dem Bund** oder dem Rechtsträger **zu**, für den die:der öffentlich Bedienstete als solche:r tätig ist;
3. Die Zuwendung steht in **keinem Konnex zu einem konkreten Amtsgeschäft**;
4. Bereits der Anschein einer möglichen **Beeinflussung oder Abhängigkeit** der Amtsführung kann **ausgeschlossen** werden;
5. Der gesamte Vorgang wird ordnungsgemäß **aktenmäßig dokumentiert** (insb. auch der gegebenenfalls ergangene ausdrückliche Dienstauftrag);
6. Es stehen **keine dienstlichen Interessen entgegen**.
 - Bereits auch nur mögliche Unvereinbarkeiten mit den durch das Dienstrecht geschützten Rechtsgütern bzw. den Zielen und dem Ansehen des öffentlichen Dienstes dürfen nicht entgegenstehen.

Zu beachten ist, dass diese Klarstellung **keine eigenständige Rechtsgrundlage** hinsichtlich der Zulässigkeit etwaiger Zuwendungen darstellt. Sie sagt lediglich, unter welchen Voraussetzungen das Handeln der öffentlich Bediensteten nicht unter das Verbot der Geschenkkannahme fällt. **Die Zulässigkeit etwaiger Zuwendungen ist daher wie bisher anhand der maßgeblichen Rechtsmaterien zu prüfen.**

Begrifflichkeiten

- **Zuwendung** = Spende oder Sponsoring
- **Spende** = die nicht zweckgebundene Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) an eine Gebietskörperschaft ohne jede Gegenleistung (z.B.: Schenkung)
- **Sponsoring** = die Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen (Sachmittel, Dienstleistungen oder Know-how) durch eine:n Sponsor:in (eine juristische oder natürliche Person), die:der in der Regel neben der Förderung der öffentlichen Aufgabe beziehungsweise der öffentlichen Einrichtung (der ideellen Komponente) auch gerechtfertigte wirtschaftliche Interessen verfolgt. Der:Dem

Sponsor:in kommt es unter anderem darauf an, für ihre oder seine Leistung einen Image- und Ansehensgewinn sowie Präsenz in der Öffentlichkeit (Werbeeffekt) zu erlangen.

8. Änderungen im Disziplinarrecht

8.1. Bemessungsgrundlage Geldbuße/Geldstrafe – § 92 Abs. 2 BDG 1979

Für die Bemessung von Geldbußen und Geldstrafen ist von jenem Monatsbezug auszugehen, der der Beamtin oder dem Beamten im Zeitpunkt der Erlassung des Disziplinarerkenntnisses bzw. im Zeitpunkt der Verhängung einer Disziplinarverfügung gebührt. Gebührte einer Beamtin oder einem Beamten jedoch zum maßgebenden Zeitpunkt kein Monatsbezug (z.B. aufgrund eines Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge), gab es bisher keine adäquate Bemessungsgrundlage für eine Geldbuße oder -strafe. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 wurde die Bestimmung nunmehr dahingehend erweitert, dass in Fällen, in denen einer Beamtin oder einem Beamten, der:dem zum maßgebenden Zeitpunkt kein Monatsbezug gebührt, vom letzten gebührenden Monatsbezug auszugehen ist.

8.2. Verjährung – § 94 Abs. 1 BDG 1979

Wie bisher kann die Dienstbehörde innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis der Dienstpflichtverletzung (Z 1) und innerhalb von drei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung (Z 3), eine Disziplinarverfügung erlassen.

Die Verfolgungsverjährung wurde bisher für die Dienstbehörde und die Bundesdisziplinarbehörde in einem geregelt. Die Entscheidung darüber, ob ein Disziplinarverfahren vor der Bundesdisziplinarbehörde eingeleitet wird, musste bisher innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis der Dienstpflichtverletzung durch die Dienstbehörde von der Bundesdisziplinarbehörde gefällt werden. Innerhalb von sechs Monaten musste somit sowohl von der Dienstbehörde rechtzeitig eine Disziplinaranzeige erstattet als auch von der Bundesdisziplinarbehörde gegebenenfalls ein Verfahren eingeleitet werden. Die Frist verlängerte sich um weitere sechs Monate, wenn die Bundesdisziplinarbehörde die Dienstbehörde mit notwendigen Ermittlungen beauftragte.

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 wurde die Verfolgungsverjährung bis zur Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens auf ein Jahr ausgedehnt. Der Fristenlauf wird nun für die Dienstbehörde und die Bundesdisziplinarbehörde gesondert geregelt. Wird eine Disziplinaranzeige an die

Bundesdisziplinarbehörde erstattet, hat die Dienstbehörde hierfür längstens **sechs Monate ab Kenntnis der Dienstpflichtverletzung** Zeit (Z 1) und hat in weiterer Folge die Bundesdisziplinarbehörde (mindestens) weitere sechs Monate, insgesamt jedoch längstens bis zum Ablauf eines Jahres **ab Kenntnis der Dienstpflichtverletzung durch die Dienstbehörde**, Zeit ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bevor die Verfolgungsverjährung eintritt (Z 2). Notwendige Ermittlungen iSd § 123 BDG 1979 sind innerhalb dieses Jahres durchzuführen und verlängern die Frist nicht mehr um weitere sechs Monate.

Ende der Dienstpflichtverletzung: 31.1.2023.

a. Die Dienstbehörde erfährt am 1.3.2023 von der Dienstpflichtverletzung.

Die Dienstbehörde kann bis spätestens 1.9.2023 eine Disziplinarverfügung erlassen oder Disziplinaranzeige erstatten (Z 1). Die Bundesdisziplinarbehörde kann bis spätestens 1.3.2024 ein Disziplinarverfahren einleiten (Z 2). Wird die Dienstbehörde mit notwendigen Ermittlungen iSd § 123 BDG 1979 beauftragt, verlängert sich die Frist dadurch nicht.

b. Die Dienstbehörde erfährt am 1.3.2023 von der Dienstpflichtverletzung und erstattet am 1.7.2023 eine Disziplinaranzeige.

Die Bundesdisziplinarbehörde kann bis spätestens 1.3.2024 ein Disziplinarverfahren einleiten (Z 2). Wird die Dienstbehörde mit notwendigen Ermittlungen iSd § 123 BDG 1979 beauftragt, verlängert sich die Frist dadurch nicht.

c. Die Dienstbehörde erfährt am 1.3.2023 von der Dienstpflichtverletzung und erstattet am 3.11.2023 eine Disziplinaranzeige.

Die Beamtin oder der Beamte kann nicht mehr wegen der Dienstpflichtverletzung bestraft werden (Z 1).

d. Die Dienstbehörde erfährt am 2.2.2026 von der Dienstpflichtverletzung.

Die Beamtin oder der Beamte kann nicht mehr wegen der Dienstpflichtverletzung bestraft werden (Z 3).

8.3. neuer Hemmungstatbestand – § 94 Abs. 2a BDG 1979

Der Hemmungstatbestand des § 94 Abs. 2 BDG 1979 sieht keine Hemmung für die Klärung von dienstrechtlichen Vorfragen vor (z.B. Feststellung der [Un-]Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung oder Rechtswirksamkeit einer Weisung zum Dienstantritt). Zur Einhaltung der Fristen zur Verfolgung der mutmaßlichen Dienstpflichtverletzung mussten Dienstbehörden u.U. prophylaktisch eine Disziplinaranzeige noch während des laufenden Beschwerdeverfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht erstatten.

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 wurde nunmehr der neue Hemmungstatbestand im Abs. 2a geschaffen. Dieser sieht für den nicht vor der Dienstbehörde geführten Teil eines dienstrechtlichen Feststellungsverfahrens eine Hemmung vor. Dienstbehörden können somit das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens vor den Gerichten abwarten und gegebenenfalls danach eine Disziplinaranzeige erstatten. Für die Dauer des Verfahrens zur Klärung von dienstrechtlichen Vorfragen vor der Dienstbehörde tritt keine Hemmung ein. Dienstbehörden haben insofern auf die Fristen Bedacht zu nehmen.

8.4. Verfahrenskosten – § 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 Heeresdisziplingesetz 2014 – HDG 2014, BGBl. I Nr. 2/2014. Eine durchgehende Vereinheitlichung der beiden Bestimmungen ist aufgrund unterschiedlicher Bewertungskriterien und Besonderheiten wie das Kommandantenverfahren im HDG 2014 sachlich nicht geboten. Die Änderungen im § 117 Abs. 2 BDG 1979 sollen jedoch in Annäherung an die Bestimmungen im HDG 2014 durch eine 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 uneinheitlichen Anwendung entgegenwirken.

In allen Fällen einer Disziplinarstrafe, die von der Bundesdisziplinarbehörde oder im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht verhängt wird, ist ein Kostenbeitrag zu leisten. Der Kostenbeitrag wird im Falle der Geldbuße und der Geldstrafe mit 10% der festgesetzten Strafe (Z 2), im Falle des Verweises mit 10% des Monatsbezuges gemäß § 92 Abs. 2 BDG 1979 (Z 1), in beiden Fällen höchstens jedoch mit einem Maximalbetrag von 500 € festgesetzt. Im Fall der Entlassung sind, unabhängig vom gebührenden Monatsbezug, jedenfalls 500 € als Kostenbeitrag festzusetzen (Z 3).

8.5. Diverse weitere Änderungen im Disziplinarrecht

§ 100 Abs. 2 BDG 1979: Zur Erleichterung der Bestellung von ausreichend vielen nebenberuflichen Mitgliedern ist die Parität für die Namhaftmachung der nebenberuflichen Mitglieder nicht mehr vorgesehen. Die Zusammensetzung der Disziplinarsenate sieht eine Parität weiterhin vor.

Entfall des § 125b Abs. 3 BDG 1979: Zeugenvernehmungen bei Auslandsaufenthalten sind mit der uneingeschränkten Anwendung des § 51a AVG und dem Entfall des bisherigen § 125 Abs. 3 BDG 1979 nun weitergehend geregelt.

§ 110 Abs. 2 BDG 1979: Wird von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder Erstattung einer Disziplinaranzeige abgesehen, so ist die Beamtin oder der Beamte darüber formlos zu verständigen. Dies ist nicht mehr, wie bisher, an ein Verlangen der Beamtin oder des Beamten geknüpft.

§ 127 Abs. 2 letzter Satz BDG 1979: Gebühren einer Beamtin oder einem Beamten keine Monatsbezüge (z.B. wegen eines Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge), ist die Hereinbringung einer verhängten Geldstrafe oder Geldbuße durch Abzug vom Monatsbezug bzw. vom Ruhebezug nicht möglich. Diesbezüglich wird für die Hereinbringung auf das Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 – VVG, BGBl. Nr. 53/1991, verwiesen.

9. Elektronische Zustellung (§§ 275 bis 277c BDG 1979)

9.1. Allgemeines

Bisher erfolgten durch die Dienstbehörden bzw. Personalstellen vorgenommene Zustellungen an Bedienstete per postalischer Zusendung, persönlicher Übergabe an die Bediensteten, per E-Mail oder als elektronische Zustellung, für welche jedoch nur wenige Bedienstete registriert sind.

Um zukünftig Ressourcen wie Papier, Arbeitszeit und Versandkosten einzusparen, wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 die Rechtsgrundlage für ein ressortinternes elektronisches Zustellsystem für Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes geschaffen, mit dem Dokumente über das Verfahren eDok/Pro versendet und über das ESS Serviceportal Bund abgeholt werden können.

Ab **1. Juli 2023** können Bedienstete durch die automationsunterstützte Anmeldung zum Teilnehmerverzeichnis (siehe Punkt 9.2) ressortinterne Zustellungen ohne zusätzliche Authentifizierungsmaßnahmen (Single Sign-on) über das ESS Serviceportal Bund (siehe Punkt 9.3) abholen.

Diese elektronische Zustellung erfolgt nach den Grundsätzen des Zustellgesetzes (ZustG) unter Anwendung von dienstrechtlichen Sonderbestimmungen. Hinsichtlich des Teilnehmer:innenkreises wird auf § 280 Abs. 1 Z 1 bis 6 BDG 1979 verwiesen. Für folgende Personen ist daher die Teilnahme – jeweils nach Maßgabe der technischen Voraussetzungen (siehe Punkt 9.3.) – vorgesehen:

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.

Die elektronische Zustellung ist aus Gründen der Kosten- und Zeitersparnis – nach Maßgabe der technischen Voraussetzungen – ab 1. Juli 2023 vorrangig für ressortinterne Zustellungen zu verwenden. Die Verwendung alternativer Zustellarten bleibt insbesondere im Falle einer kostensparenderen Zustellart jedoch weiterhin möglich. Auf § 1a des E-Government-Gesetzes, der ein Recht auf elektronischen Verkehr mit Gerichten und Verwaltungsbehörden einräumt, darf hingewiesen werden.

Um vergebliche Zustellversuche hintanzuhalten, soll in jenen Fällen, in denen eine elektronische Zustellung voraussichtlich nicht bewirkt werden kann, eine andere geeignete Zustellart gewählt werden (siehe Punkt 9.4.a)). Hierbei obliegt es den Dienstbehörden und

Personalstellen, längere Abwesenheiten der Empfängerinnen oder Empfänger – insbesondere wenn diese bekanntermaßen erst nach Ablauf der zweiwöchigen Abholfrist in den Dienst zurückkehren – sowie offenkundige technische Ausfälle zu berücksichtigen. Das Verfahren eDok/Pro führt im Vorfeld diverse Prüfungen durch, um Dienstbehörden und Personalstellen bei der Wahl der geeigneten Zustellart zu unterstützen.

Die elektronische Zustellung ist mit oder ohne Zustellnachweis möglich. Die elektronische Zustellung mit Zustellnachweis entspricht einer Zustellung zu eigenen Händen (RSa-Brief).

9.2. Anmeldung zum Teilnehmerverzeichnis

Die Anmeldung zum Teilnehmerverzeichnis erfolgt durch die automationsunterstützte Übermittlung der Anmelde Daten der Bundesbediensteten (und Personen iSd § 280 Abs. 1 Z 2 bis 6 BDG 1979) durch das Bundeskanzleramt an das elektronische Teilnehmerverzeichnis im Sinne des § 28a ZustG.

Personen, die – aufgrund einer privaten Anmeldung zur elektronischen Zustellung – angemeldete Teilnehmer:innen der elektronischen Zustellung sind, werden nicht erneut für die elektronische Zustellung nach BDG 1979 angelegt, da diesen bereits aufgrund der bestehenden Anmeldung elektronisch zugestellt werden kann.

Für den dienstlichen Bereich neu angelegten Teilnehmer:innen kann nur in ressortinternen dienstlichen Angelegenheiten zugestellt werden.

Spätere Änderungen der Anmelde Daten (z.B. der dienstlichen elektronischen Adresse), etwa durch Ressortwechsel oder Abmeldungen infolge Ausscheidens aus dem Dienst oder nicht mehr gegebenen technischen Voraussetzungen, werden dem Teilnehmerverzeichnis durch die:den Bundeskanzler:in unverzüglich bekanntgegeben.

9.3. Technische Voraussetzungen

Die technischen Voraussetzungen sind im Wesentlichen:

- die **Möglichkeit der automationsunterstützten Datenübermittlung gemäß § 276 Abs. 1 BDG 1979**: dies ist in jenen Fällen gegeben, in denen die:der Bundeskanzler:in über die für die Anmeldung erforderlichen Personaldaten verfügt.
- die **Erfüllung der technischen Anforderungen des 3. Abschnitts des ZustG**: Für die Abholung einer elektronischen Zustellung mit Zustellnachweis ist die Identität und

Authentizität der abholenden Person nachzuweisen. Dementsprechend ist für einen gesicherten Zutritt für die Bediensteten am Gerät zu sorgen (Sicherheitsklasse 2 bzw. 2-Faktor-Authentifizierung). Ressorts, die die erforderliche Sicherheitsklasse für ein Login in das ESS Serviceportal Bund noch nicht erfüllen, haben auf eine 2-Faktor-Authentifizierung umzusteigen, um an der elektronischen Zustellung gemäß BDG 1979 teilnehmen zu können.

- ein **funktionierender Zugang zu den für die elektronische Zustellung erforderlichen Programmen:**

Auf Absenderseite ist das Verfahren eDok/Pro (elektronisches Dokumentations- und Prozessmanagement) im Vollausbau oder das Verfahrensnaher Dokumentationservice (VDS), welches seit Juli 2015 für alle Ressorts und Obersten Organe freigeschaltet ist, erforderlich.

Auf Empfängerseite ist ein regelmäßiger funktionierender Zugang zum ESS Serviceportal Bund mittels 2-Faktor-Authentifizierung Voraussetzung.

9.4. **Zustellzeitpunkt**

Die Anforderungen für eine gültige elektronische Zustellung folgen den Regelungen des Zustellgesetzes mit den dienstrechtlichen Maßgaben.

Nach erfolgtem Versand erhält die:der Empfänger:in eine **elektronische Verständigung** auf ihre:seine dienstliche E-Mailadresse, die über die Zustellung und die Modalitäten der Abholung informiert. Bei Bediensteten, die sich bereits privat zur elektronischen Zustellung angemeldet haben, erfolgt die Verständigung auf ihre:seine private E-Mailadresse.

a) elektronische Zustellung mit Zustellnachweis:

Die Zustellung **gilt am ersten Werktag nach der Versendung der ersten elektronischen Verständigung als bewirkt**, wobei Samstage nicht als Werktage gelten.

Wird das Dokument **nicht innerhalb von 48 Stunden abgeholt**, erfolgt eine **zweite elektronische Verständigung**.

Die elektronische Zustellung gilt jedoch als nicht bewirkt, wenn sich ergibt, dass

- die **elektronischen Verständigungen nicht** bei der:dem Empfänger:in **eingelangt** waren, doch wird sie mit dem dem Einlangen einer elektronischen Verständigung folgenden Tag innerhalb der Abholfrist wirksam (§ 35 Abs. 6 ZustG);

- die:der Empfänger:in **von den elektronischen Verständigungen keine Kenntnis hatte** (§ 35 Abs. 7 Z 1 ZustG);
- die:der Empfänger:in von diesen zwar Kenntnis hatte, aber **während der Abholfrist von allen Abgabestellen nicht bloß vorübergehend abwesend war**, wobei die Zustellung an dem der Rückkehr an eine der Abgabestellen folgenden Tag innerhalb der Abholfrist wirksam wird, an dem das Dokument abgeholt werden könnte (§ 35 Abs. 7 Z 2 ZustG);
- die:der Empfänger:in zwar von den elektronischen Verständigungen Kenntnis erlangt hatte, aber **während der Abholfrist vom Dienst abwesend war**, doch wird die Zustellung an dem der Rückkehr in den Dienst folgenden Tag innerhalb der Abholfrist wirksam, an dem das Dokument abgeholt werden könnte (§ 277a Z 1 BDG 1979);
- die:der Empfänger:in zwar von den elektronischen Verständigungen Kenntnis erlangt hatte, aber **während der Abholfrist die Abholung aus technischen Gründen nicht möglich ist**, doch wird die Zustellung mit dem Zeitpunkt, an dem die Abholung wieder technisch möglich ist, wirksam, sofern dieser innerhalb der Abholfrist liegt (§ 277a Z 2 BDG 1979).

Ein zur Abholung bereitgehaltenes Dokument gilt **jedenfalls mit seiner Abholung als zugestellt**.

Das Dokument wird **zwei Wochen zur Abholung bereitgehalten** und nach Ablauf weiterer acht Wochen gelöscht.

Information an die:den Sachbearbeiter:in

- Öffnet die:der Bedienstete die Zustellung in „Mein Postkorb“, wird an eDok/Pro eine Benachrichtigung samt positivem Zustellnachweis gesendet.
- Wurde die Zustellung in „Mein Postkorb“ innerhalb von 14 Tagen nicht geöffnet, erfolgt die Rückmeldung an eDok/Pro samt „negativem“ Zustellnachweis (wobei die Zustellwirkung dennoch eingetreten sein kann).

b) elektronische Zustellung ohne Zustellnachweis

Das Dokument wird **zehn Wochen zur Abholung bereitgehalten** und danach gelöscht.

Das Dokument gilt **mit dem Zeitpunkt der erstmaligen Bereithaltung zur Abholung als zugestellt**. Bestehen Zweifel darüber, ob bzw. wann das Dokument für die:den

Empfänger:in zur Abholung bereitgehalten wurde, hat die Behörde Tatsache und Zeitpunkt der Bereithaltung von Amts wegen festzustellen.

9.5. Ablauf der elektronischen Zustellung

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des technischen Vorgangs und einer Anleitung zur elektronischen Zustellung wird auf die seitens des BKA versandten Anwenderinformationen zur elektronischen Zustellung verwiesen:

- „Leitfaden zur elektronischen Zustellung mit Hilfe des Verfahrens eDok/Pro“
- „Leitfaden zur Abholung einer elektronischen Zustellung“

10. Jubiläumswendung (§ 20c GehG)

Jubiläumswendung

§ 20c. (1) Der Beamtin oder dem Beamten kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswendung gewährt werden. Die Jubiläumswendung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 200% und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400% des Monatsbezuges, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung der Beamtin oder des Beamten entspricht, die sie oder er mit Vollendung dieser Dienstzeit erreicht.

(2) Dienstzeiten im Sinne des Abs. 1 sind

1. bei Beamtinnen und Beamten, deren Besoldungsdienstalter nach § 12 Abs. 5 in einer ab dem 12. Februar 2015 geltenden Fassung festgestellt wurde, das Besoldungsdienstalter und die von einem allfälligen Vorbildungsausgleich betroffenen Zeiten,
2. bei Beamtinnen und Beamten, deren Vorrückungstichtag nach § 12 in einer bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung festgestellt wurde und deren besoldungsrechtliche Stellung nicht nach § 169f Abs. 1, 2 oder 3 neu festzusetzen ist,
 - a) die im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit sie für die Vorrückung wirksam ist, einschließlich der als Richteramtswärterin oder Richteramtswärter zurückgelegten Zeit,
 - b) die im § 12 Abs. 2 und 2f in der bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung angeführten Zeiten sowie Zeiten gemäß § 12 Abs. 2 Z 1a (einschließlich solcher Zeiten gemäß § 12 Abs. 2 Z 1a, die nach § 12 Abs. 3 vorangestellt wurden), soweit sie für die Ermittlung des Vorrückungstichtags berücksichtigt wurden,
 - c) die im Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, einem inländischen Gemeindeverband oder einer gemäß § 12 Abs. 2f in der bis zum Ablauf des 11. Februar 2015 geltenden Fassung diesen Einrichtungen gleichzuhaltenden Einrichtung zurückgelegten Zeiten, die für die Vorrückung bloß deshalb nicht wirksam sind, weil sie vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegen oder durch die Anwendung der Überstellungsbestimmungen für die Vorrückung unwirksam geworden sind,
 - d) Dienstzeiten als Universitäts- oder Hochschulassistentin oder als Universitäts- oder Hochschulassistent, die gemäß § 49 in der bis zum Ablauf des 30. September 1988 geltenden Fassung für die Vorrückung nicht wirksam sind,
 - e) die in einem Unternehmen zurückgelegte Zeit, wenn das Unternehmen vom Bund übernommen worden und der Bund gegenüber den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in die Rechte des Dienstgebers eingetreten ist,
3. bei Beamtinnen und Beamten, deren besoldungsrechtliche Stellung nach § 169f Abs. 1, 2 oder 3 neu festzusetzen ist, die in Z 2 angeführten Zeiten mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Vorrückungstichtags der Vergleichstichtag tritt.

Die in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft oder in den Fällen der Z 2 und 3 bei einer den angeführten Einrichtungen vergleichbaren Einrichtung nach § 12 Abs. 2f in der bis zum Ablauf

des 11. Februar 2015 geltenden Fassung zurückgelegten Zeiten zählen jedoch nicht zur Dienstzeit, wenn sie bei dieser Gebietskörperschaft oder Einrichtung einen Anspruch auf eine vergleichbare Jubiläumswendung bewirkt haben oder für einen künftigen derartigen Anspruch zählen.

(3) Die Jubiläumswendung im Ausmaß von 400% des Monatsbezugs kann bereits ab Vollendung einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet oder
2. mit Ablauf des Monats, in dem sie oder er ihr bzw. sein 65. Lebensjahr vollendet, oder später durch Erklärung in den Ruhestand übertritt oder versetzt wird.

In diesen Fällen ist der Jubiläumswendung der Monatsbezug, welcher der vollen besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienststand entspricht, zugrunde zu legen.

(4) Hat die Beamtin oder der Beamte die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumswendung erfüllt und ist sie oder er gestorben, ehe die Jubiläumswendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumswendung ihren oder seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

(5) Die Jubiläumswendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat

1. der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums (der nach Vollendung der Dienstzeit folgende Tag) oder
2. des Ausscheidens gemäß Abs. 3

als nächster folgt. Scheidet jedoch die Beamtin oder der Beamte aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumswendung spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis fällig.

(6) Wird das Dienstverhältnis der Beamtin oder des Beamten durch den Tod gelöst, so gebührt den Hinterbliebenen eine Zuwendung im Ausmaß von 1,5 Referenzbeträgen gemäß § 3 Abs. 4. Mehreren Hinterbliebenen gebührt die Zuwendung zur ungeteilten Hand.

Anwendung dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen

§ 169e. (Abs. 1 aufgehoben)

[...]

Die seit 2010 durchgeführten Reformen betreffend die Anrechnung von Vordienstzeiten haben zu verschiedenen „Rechtsschichten“ bei der Jubiläumswendung geführt – je nach Eintrittsdatum einer:ines Bediensteten wird das Dienstjubiläum nunmehr nach unterschiedlichen Vorschriften berechnet. Die bisherige Textierung von § 20c Gehaltsgesetz 1956 hat aber nur die jüngste Rechtslage widergegeben. Zugleich betreffen die laufend anfallenden Dienstjubiläen naturgemäß hauptsächlich dienstältere Bedienstete – wodurch die älteren Fassungen von § 20c GehG in der Praxis eigentlich von höherer Relevanz sind als die jüngsten Änderungen.

Zur Verbesserung der Anwender:innenfreundlichkeit wurde § 20c GehG deshalb neu gefasst, sodass dieser in seinem Abs. 2 nunmehr alle drei relevanten Rechtsschichten gleichermaßen abbildet:

- Das sind erstens die Regelungen für jene Bedienstete, die bereits im seit 12. Februar 2015 in Kraft befindlichen **System des Besoldungsdienstalters** ins Dienstverhältnis eingetreten sind bzw. in diesem System individuell neu eingestuft wurden (Abs. 2

Z 1; also nicht jene große Mehrheit der Bediensteten, die nach § 169c GehG übergeleitet wurde); bei diesen war und ist das Besoldungsdienstalter für die Ermittlung des Dienstjubiläums maßgebend.

- Zweitens jene Bediensteten, deren Vordienstzeiten noch nach dem **System des Vorrückungstichtags** ermittelt wurden und bei denen kein Vergleichstichtag mehr zu ermitteln war (Abs. 2 Z 2; das sind z.B. solche Bediensteten, die vor dem Stichtag gemäß § 169f Abs. 1 GehG – also vor dem 8. Juli 2019 – in den Ruhestand übergetreten sind und die keine Neueinstufung beantragt haben; oder auch jene Bedienstete des Dienstklassensystems, die nicht ins System des Besoldungsdienstalters übergeleitet wurden); bei diesen gilt weiterhin der bisherige „Sonderkatalog“ für die Ermittlung des Jubiläumstichtags, mit welchem geregelt wurde, welche Vordienstzeiten bzw. sonstigen Zeiten für die Ermittlung des Jubiläumstichtags maßgebend sind; die berücksichtigten Vordienstzeiten ergeben sich dabei aus dem Vorrückungstichtag.
- Drittens jene große Mehrheit der Bediensteten, die vor 12. Februar 2015 im System des Vorrückungstichtags ins Dienstverhältnis eingetreten ist, später nach § 169c GehG pauschal ins System des Besoldungsdienstalters übergeleitet wurde und die zuletzt nach § 169f Abs. 1, 2 oder 3 GehG neu einzustufen war (Abs. 2 Z 3) – also all jene Bediensteten, für die von Amts wegen oder auf Antrag **ein Vergleichstichtag zu ermitteln war**; für diese gelten grundsätzlich dieselben Vorschriften zur Ermittlung des Jubiläumstichtags, allerdings ergeben sich die berücksichtigten Vordienstzeiten in diesen Fällen nicht aus dem Vorrückungstichtag, sondern aus dem Vergleichstichtag.

Anlässlich der Neufassung von § 20c GehG wurden vom Gesetzgeber auch drei Klarstellungen zu Rechtsfragen vorgenommen, bei denen in der Praxis unterschiedliche Auslegungen zu Tage getreten sind:

- Es wurde klargestellt, dass Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit oder eines gleichwertigen Verwaltungspraktikums nach § 12 Abs. 2 Z 1a GehG (bzw. § 26 Abs. 2 Z 1a VBG), die beim Vorrückungstichtag bzw. Vergleichstichtag berücksichtigt wurden, auch für den Jubiläumstichtag zu berücksichtigen sind (§ 20c Abs. 2 Z 2 lit. b GehG). Das betrifft nicht nur solche gleichwertigen Zeiten, die nachträglich auf Antrag nach den genannten Bestimmungen angerechnet wurden, sondern auch solche, welche die Voraussetzungen dieser Bestimmungen zwar grundsätzlich erfüllen, aber bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags noch als sonstige Zeiten von besonderer Bedeutung (Anrechnung auf den Vorrückungstichtag/Vergleichstichtag im öffentlichen Interesse nach § 12 Abs. 3 GehG alter Fassung) berücksichtigt wurden. Durch diese ergänzende Regelung soll eine einheitliche Behandlung dieser Zeiten sichergestellt werden – andernfalls wäre z.B. nur der nachträglich auf Antrag angerechnete „Teil“ einer gleichwertigen Berufstätigkeit nach § 12 Abs. 2 Z 1a GehG für das Dienstjubiläum von Bedeutung gewesen, nicht aber die davorliegenden Jahre, die bereits nach § 12 Abs. 3 GehG

alter Fassung angerechnet wurden. Eine amtswegige neuerliche Prüfung der bereits nach § 12 Abs. 3 GehG alter Fassung berücksichtigten Zeiten wird daher vor allem in solchen Fällen geboten sein, bei denen eine nachträgliche Anrechnung von Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit auf Antrag bzw. auf den Vergleichsstichtag erfolgt ist; in allen anderen Fällen wird die Berücksichtigung von Zeiten nach § 12 Abs. 3 GehG für das Dienstjubiläum nur dann von Amts wegen zu prüfen sein, wenn sich aus der Aktenlage entsprechende Anhaltspunkte für das Vorliegen einer gleichwertigen Berufstätigkeit ergeben. Es liegt nämlich grundsätzlich an der oder dem Bediensteten, das Vorliegen entsprechender Zeiten zu behaupten und nachzuweisen.

- Es wurde klargestellt, dass es für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung ausreichend ist, wenn die:der Bedienstete die erforderliche Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren **vollendet** – sie oder er **muss am darauffolgenden Tag jedoch nicht mehr dem Dienststand angehören** (§ 20c Abs. 1 erster Satz GehG). Das ist z.B. für Fälle relevant, in denen der Jubiläumstichtag auf einen Monatsersten fällt, sodass die:der Bedienstete zwar mit Ablauf des vorangegangenen Monatsletzten die erforderliche Dienstzeit vollendet, aber sie oder er zugleich mit dem Monatsersten in den Ruhestand übertritt. In diesen Fällen kann eine Jubiläumszuwendung gewährt werden.
- Es wurde klargestellt, dass sich die Höhe der Jubiläumszuwendung nach der mit Vollendung der erforderlichen Dienstzeit erreichten besoldungsrechtlichen Stellung richtet. Wenn also z.B. der Jubiläumstichtag auf einen Monatsersten fällt, sodass die:der Bedienstete mit Ablauf des vorangegangenen Monatsletzten die erforderliche Dienstzeit vollendet, und sie oder er zugleich mit dem Monatsersten in den Ruhestand übertritt, kommt sie oder er noch in den Genuss einer allfälligen Verbesserung der besoldungsrechtlichen Stellung, die mit der Vollendung dieser Dienstzeit zusammenfällt (z.B. eine Vorrückung oder der Anfall einer höheren Funktionsstufe mit Monatsersten). In diesem Fall ist eine gewährte Jubiläumszuwendung auf Grundlage der noch erreichten, höheren besoldungsrechtlichen Stellung zu bemessen. Auch eine mit dem Monatsersten erfolgte Gehaltsanpassung ist in diesen Fällen noch zu berücksichtigen.

Die besoldungsrechtliche Stellung zu einem bestimmten Zeitpunkt ist die Gesamtheit aller geldwerten Ansprüche der:des Bediensteten aus dem Dienstverhältnis, welche zu diesem Zeitpunkt nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften dem Grunde nach bestehen. Für die Zugehörigkeit zur besoldungsrechtlichen Stellung ist also nur von Bedeutung, ob ein Anspruch dem Grunde nach besteht, nicht aber dessen konkrete Höhe, mit welcher dieser in einem bestimmten Monat zu bemessen wäre (bzw. z.B. im Rahmen einer Teilbeschäftigung zu kürzen wäre). Die besoldungsrechtliche Stellung ist deshalb kein Betrag, sondern nur ein Bündel von abstrakten Rechtsansprüchen: sie erfasst z.B. den Anspruch auf ein Gehalt einer bestimmten Gehaltsstufe einer bestimmten Verwendungsgruppe, den Anspruch auf eine bestimmte Funktionsstufe einer

Funktionszulage, den Anspruch auf eine bestimmte Dienstzulage oder auch den Anspruch auf eine bestimmte Ergänzungszulage zur Ergänzung auf eine höhere besoldungsrechtliche Stellung.

Die Bemessung der Jubiläumszuwendung erfolgt sodann nach Maßgabe des betragsmäßig zu bemessenden Monatsbezugs, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, die mit Vollendung des Dienstjubiläums erreicht wurde. Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, dass nur solche Ansprüche innerhalb der besoldungsrechtlichen Stellung für die Jubiläumszuwendung zu berücksichtigen sind, die zum Monatsbezug zählen (vgl. § 3 Abs. 2). Deshalb sind z.B. Nebengebühren, Geldaushilfen, der Kinderzuschuss und freiwillige Sozialleistungen nicht für die Jubiläumszuwendung zu berücksichtigen, da diese nicht zum Monatsbezug gehören. Weiters sind allfällige Kürzungen im Einzelfall (z.B. infolge einer Teilbeschäftigung bei einer Beamtin oder einem Beamten) nicht zu berücksichtigen, da die besoldungsrechtliche Stellung Ansprüche nur dem Grunde nach erfasst und nicht der Höhe nach, sodass auch der entsprechende Monatsbezug stets ein ungekürzter ist.

Diese Ausführungen gelten für Vertragsbedienstete sinngemäß, wobei die abweichende Berechnungsmethode bei Teilbeschäftigung im Zeitpunkt des Dienstjubiläums weiterhin gilt (§ 22 Abs. 1 VBG).

Aufgrund gehäufter Rückfragen ist in diesem Zusammenhang auch in Erinnerung zu rufen, dass Vordienstzeiten nur dann als für den Vorrückungstichtag bzw. Vergleichstichtag berücksichtigt gelten können, wenn sie nicht von einem Überstellungsverlust betroffen sind – d.h. die von einem Überstellungsverlust betroffenen Zeiten (z.B. Studienzeiten) sind nicht für den Jubiläumstichtag zu berücksichtigen, da sie auch nicht für den Vorrückungstichtag bzw. Vergleichstichtag berücksichtigt wurden (vgl. dazu auch VwGH 26.01.2011, VwGH 2010/12/0015). Die einzige – in Abs. 2 Z 2 lit. c ausdrücklich gesetzlich vorgesehen – Ausnahme davon sind die in einem Ausbildungs- oder Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft zurückgelegten Zeiten, die auch dann für den Jubiläumstichtag zu berücksichtigen sind, wenn sie von einem Überstellungsverlust betroffen sind (bzw. die gleichzuhaltenden Zeiten, die im Europäischen Wirtschaftsraum, der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder der Republik Türkei zurückgelegt wurden; ebenso die Zeiten einer gleichwertigen Berufstätigkeit nach § 12 Abs. 2 Z 1a GehG, die nach § 169g Abs. 3 Z 3 letzter Satz GehG bzw. § 169h Abs. 4 letzter Satz GehG beim Überstellungsverlust wie Zeiten bei einer inländischen Gebietskörperschaft zu behandeln sind).

11. Das Jobrad § 20e GehG – ökologische und nachhaltige Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken

Ökologische und nachhaltige Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken

§ 20e. (1) Auf Antrag kann die Dienstbehörde der Beamtin oder dem Beamten, die oder der aus dienstlicher Veranlassung wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken zurückzulegen hat, ein Fahrrad oder ein Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm zur dienstlichen und persönlichen Nutzung zur Verfügung stellen (Jobrad). Der Weg von der Wohnung zur Dienststelle gilt als nicht dienstlich veranlasst.

(2) Die Zurverfügungstellung eines Jobrads gemäß Abs. 1 kann erfolgen,

1. wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen,
2. nach Maßgabe der vorhandenen budgetären Mittel,
3. unter Berücksichtigung der örtlichen Verfügbarkeit geeigneter Einrichtungen zur sachgemäßen Verwahrung, Instandhaltung und Instandsetzung,
4. in Abwägung des voraussichtlichen Ausmaßes der dienstlich veranlassten Nutzung in jenem Zeitraum, für den die Zurverfügungstellung beantragt wird, und
5. unter Berücksichtigung der körperlichen und sonstigen persönlichen Eignung der Beamtin oder des Beamten zur dienstlichen Nutzung eines Fahrrads oder Kraftrads.

Die Zurverfügungstellung eines Jobrads, dessen Ausstattung und Anschaffungskosten deutlich über das zur dauernden und sicheren Teilnahme am Straßenverkehr Erforderliche hinausgehen, ist nicht zulässig.

(3) Der Antrag gemäß Abs. 1 hat auf eine bestimmte Dauer der Zurverfügungstellung zu lauten, die vier Jahre nicht unterschreiten und acht Jahre nicht überschreiten darf. Mit Ablauf der Dauer der Zurverfügungstellung ist das Jobrad der Dienstbehörde zurückzustellen. Die Zurverfügungstellung ist von der Dienstbehörde vorzeitig zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen gemäß Abs. 2 dafür nicht mehr gegeben sind.

(4) Die Beamtin oder der Beamte hat einen Aufwandsbeitrag für die persönliche Nutzung zu entrichten, der die Hälfte des Aufwands für die Anschaffung des Jobrads und die Hälfte des voraussichtlichen Aufwands für dessen Instandhaltung umfasst. Die Dienstbehörde hat den Aufwandsbeitrag gleichmäßig auf die Monate der ausgesprochenen Dauer der Zurverfügungstellung zu verteilen und den monatlichen Aufwandsbeitrag durch Verminderung der Bruttomonatsbezüge für die Dauer der tatsächlichen Zurverfügungstellung hereinzubringen (Gehaltsumwandlung). Die Verminderung gilt als Umwandlung überkollektivvertraglich gewährter Bruttobezüge.

(5) Die Beamtin oder der Beamte hat das Jobrad auch außerhalb der dienstlichen Nutzung sachgemäß und rechtstreu handzuhaben sowie angemessen vor dem Zugriff Unberechtigter zu schützen. Sie oder er haftet widrigenfalls nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts für die dem Dienstgeber erwachsenden Schäden.

Mit der Einführung der ökologischen und nachhaltigen Mobilitätsförderung für kurze Wegstrecken soll die Nutzung des steuerrechtlichen Modells des „Jobrads“ auch im Dienst- und Besoldungsrecht des Bundes ermöglicht werden. Zugleich sollen einheitliche Kriterien und Standards für die Umsetzung vorgegeben und mit dem Jobrad zwingend verbundene Rechtsfragen einheitlich geregelt werden.

Ein Jobrad ist ein vom Dienstgeber zur Verfügung gestelltes Fahrrad oder Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm, das sowohl dienstlich als auch privat von der oder dem Bediensteten genutzt wird. Die Möglichkeit einer (steuerlich begünstigten) privaten Nutzung unterscheidet das Jobrad dabei vom klassischen „Dienststrad“ – welches wiederum

von namensgleichen Arbeitszeitmodellen zu unterscheiden ist. Für die private Nutzung ist ein pauschaler Aufwandsbeitrag zu entrichten, der von den monatlichen Bezügen einbehalten wird.

Erfasst sind daher sowohl klassische Fahrräder, die ausschließlich durch Muskelkraft angetrieben werden, als auch sämtliche elektrischen Fahrzeuge, die als „Krafträder“ im Sinne von § 2 Abs. 1 Z 4 Kraftfahrgesetz 1967 gelten („Kraftfahrzeug mit zwei Rädern oder ein Kraftfahrzeug mit drei Rädern, mit oder ohne Doppelrad“). Dienstrechtlich ist daher nicht nur die Zurverfügungstellung eines E-Bikes als Jobrad rechtlich möglich, sondern auch die Zurverfügungstellung eines elektrischen Motorrads – allerdings nur im Rahmen der allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit, die eine solche Zurverfügungstellung wohl nur in Ausnahmefällen ermöglichen werden.

Die Zurverfügungstellung eines Jobrads steht im Ermessen des Dienstgebers, auf diese besteht also kein Rechtsanspruch. Rechtlich handelt es sich dabei einerseits um eine Weisung, das faktisch zur Verfügung gestellte Jobrad für dienstliche Zwecke und entsprechend den dazu ergehenden Dienstanweisungen zu nutzen sowie andererseits um die Einräumung eines privaten Nutzungsrechts unter Berücksichtigung der jeweiligen Nutzungsbedingungen bzw. Sorgfaltspflichten. Bei Beamtinnen und Beamten wird daher regelmäßig keine Bescheiderlassung notwendig sein. Lediglich in strittigen Einzelfällen kann die Erlassung eines Bemessungsbescheids für den privaten Aufwandsbeitrag rechtlich geboten sein, wenn die Beamtin oder der Beamte dies verlangt.

Bei Nutzung des Jobrad-Modells ist der Dienstgeber sowohl für die Zurverfügungstellung des Jobrads als auch – da dieses auch dienstlich genutzt wird – für die Instandhaltung und erforderlichenfalls für die Instandsetzung verantwortlich. Dabei bleibt es dem Dienstgeber grundsätzlich überlassen, ob er die entsprechenden Leistungen selbst erbringt, sie durch Dritte erbringen lässt oder ob er den Bediensteten die entstandenen Aufwendungen ersetzt, wenn diese im Auftrag des Dienstgebers selbst z.B. erforderliche Reparaturen durchführen lassen. Mit Blick auf die Sorgfaltspflicht des Dienstgebers bei der Zurverfügungstellung des Jobrads für die dienstliche Nutzung sollte aber jedenfalls durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Jobräder regelmäßig fachmännisch überprüft und allfällige Sicherheitsmängel unverzüglich beseitigt werden.

Ebenso wie bei der Zurverfügungstellung stehen auch für die spätere Verwertung bzw. weitere Nutzung eines von der:dem Bediensteten zurückgestellten bundeseigenen Jobrads alle Gestaltungsmöglichkeiten der Privatwirtschaftsverwaltung offen. Es bleibt daher den

haushaltsführenden Stellen – im Rahmen des Haushaltsrechts – überlassen, ob sie ein solches Jobrad zum Restwert veräußern oder – allenfalls unter Veranschlagung eines geringeren Aufwandsbeitrags – erneut einer oder einem Bediensteten zur Verfügung stellen wollen.

Grundlegende Voraussetzung für Möglichkeit, ein Jobrad im Einzelfall zur Verfügung stellen zu können, ist, dass die:der Bedienstete wiederkehrend verhältnismäßig kurze Wegstrecken aus dienstlicher Veranlassung zurücklegen muss. Unter verhältnismäßig kurzen Wegstrecken sind dabei solche Wegstrecken zu verstehen, die aufgrund der geringen Distanz auch mit anderen Verkehrsmitteln als dem PKW oder den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden können. Im städtischen Raum wird dies z.B. häufig innerstädtische Reisebewegungen betreffen, die unter Umständen mit einem E-Bike rascher zurückgelegt werden können als mit den öffentlichen Verkehrsmitteln.

Nicht erforderlich ist dagegen, dass es sich bei diesen Reisebewegungen formal um Dienstreisen im Sinne der Reisegebührenvorschrift handelt. Die Reisebewegungen müssen jedoch dienstlich veranlasst und zumindest wiederkehrend erforderlich sein und sich nicht bloß auf seltene Anlassfälle beschränken (Nutzungsprognose). Daher kommt ein Jobrad für solche Bediensteten nicht in Frage, die keine oder nur äußerst selten eine dienstliche Veranlassung haben, ihre Dienststelle zu verlassen. Umgekehrt kann die Zurverfügungstellung eines Jobrads insbesondere bei solchen Bediensteten zweckmäßig sein, die häufig andere Dienststellen oder Arbeitsstätten im örtlichen Nahebereich aufsuchen müssen – z.B. bei vielen „Außenterminen“ im Großraum Wien oder bei Arbeitsplätzen im urbanen Raum und dem zugehörigen Umland, bei denen die Verrichtung von Außendienst zu den regelmäßigen Aufgaben gehört.

Der Weg von und zur Dienststelle gilt – den steuerrechtlichen Vorgaben entsprechend – nicht als dienstlich veranlasst: D.h. die bloße Zurücklegung des morgendlichen Wegs in die Arbeit mit einem E-Bike genügt nicht, um die Zurverfügungstellung eines Jobrads zu ermöglichen.

Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Bediensteten erscheint es zweckmäßig, die Vorgangsweise der Dienstbehörden und Personalstellen durch Erlass ressortweit einheitlich zu regeln. Allenfalls kann auch die Ausarbeitung eigener Richtlinien für bestimmte nachgeordnete Dienststellen in Erwägung gezogen werden, wenn dies im Hinblick auf die besondere Größe einer nachgeordneten Dienststelle und die Eigenart des Dienstes an dieser Dienststelle zweckmäßig erscheint – wobei sich aber auch hier zentrale Vorgaben

durch die oberste Dienstbehörde oder Personalstelle zur Wahrung der Gleichbehandlung und der Verhältnismäßigkeit wohl als zweckmäßig erweisen werden.

§ 20e Abs. 2 GehG sieht einen umfangreichen Katalog an Kriterien vor, die bei der Entscheidung über die Zurverfügungstellung eines Jobrads abzuwägen sind, den Dienstbehörden und Personalstellen einen breiten Ermessensspielraum einräumen und damit auch einer näheren Konkretisierung durch die jeweilige oberste Dienstbehörde oder Personalstelle zugänglich sind:

- Die Zurverfügungstellung eines Jobrads ist nicht zulässig, wenn dienstliche Interessen dieser Zurverfügungstellung entgegenstehen. Das könnte z.B. dann der Fall sein, wenn durch die Nutzung eines Jobrads innerhalb des Normaldienstplans im Vergleich zu anderen Verkehrsmitteln ein unverhältnismäßiger zeitlicher Mehraufwand entstände oder wenn die gesetzlich gebotene Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen bei der Zurverfügungstellung der Jobräder nicht gewährleistet werden könnte (z.B. weil die budgetären Mittel nur für wenige E-Bikes ausreichen, aber eine große Zahl an Mitarbeiter:innen mit vergleichbaren Aufgaben für die Zurverfügungstellung in Frage kommen würde).
- Die Zurverfügungstellung eines Jobrads ist nicht zulässig, wenn diese mit den vorhandenen budgetären Mitteln nicht bedeckt werden kann; diese – auf den ersten Blick trivial erscheinende – Einschränkung hat zur Folge, dass eine Zurverfügungstellung auch dann dienstrechtlich nicht zulässig ist, wenn eine haushaltsrechtlich zulässige Überschreitung vorliegen würde; allfällige Jobräder sind also ausschließlich aus den bereits vorhandenen Mitteln zu finanzieren.
- Bei der Entscheidung über die Zurverfügungstellung ist – sowohl grundsätzlich als auch im Einzelfall – auf die örtlichen Gegebenheiten an der Dienststelle hinsichtlich der sachgemäßen Verwahrung, Instandhaltung und Instandsetzung Bedacht zu nehmen. Diese Fragen, zu denen auch die vertragliche Bindung geeigneter Dienstleister gehört, sind daher gezielt einer Klärung zuzuführen, bevor mit der Zurverfügungstellung von Jobrädern begonnen werden kann; eine Prüfung kann auch zu dem Ergebnis gelangen, dass die Zurverfügungstellung an bestimmten Dienststellen möglich ist, an anderen jedoch (zumindest vorläufig) nicht.
- Bei jeder Zurverfügungstellung ist das voraussichtliche Ausmaß der dienstlich veranlassten Nutzung in jenem Zeitraum, für den die Zurverfügungstellung beantragt wird, abzuwägen mit dem dadurch bewirkten Aufwand. Im Rahmen der Abwägung kann man z.B. bei pensionsnahen Bediensteten zu dem Schluss gelangen, dass im verbleibenden Zeitraum bis zur Pensionierung keine ausreichende dienstliche Nutzung mehr erfolgen wird, welche die Zurverfügungstellung eines Jobrads rechtfertigen würde; für die Abwägung ist ausschließlich das Ausmaß der voraussichtlichen dienstlichen Nutzung maßgebend, nicht aber das voraussichtliche Ausmaß der privaten Nutzung. Wenn die oder der Bedienstete das Jobrad daher in sehr hohem Ausmaß für private Zwecke nutzt, führt dieser Umstand nicht dazu, dass

für die Zurverfügungstellung des Jobrads auch eine höhere dienstliche Nutzung erforderlich wäre; vielmehr muss die dienstliche Nutzung isoliert betrachtet in hinreichendem Ausmaß gegeben sein.

- Die Zurverfügungstellung eines Jobrads ist im Einzelfall nur zulässig, wenn die:der Bedienstete die für die dienstliche Nutzung erforderliche körperliche oder sonstige persönliche Eignung aufweist; diese Einschränkung ist auch im Zusammenhang mit der Sorgfaltspflicht des Dienstgebers zu sehen, den Bediensteten nur für sie geeignete Fortbewegungsformen anzuordnen, um das Unfall- und Verletzungsrisiko möglichst gering zu halten. Zur körperlichen und persönlichen Eignung zählen die für die dienstliche Nutzung im Straßenverkehr erforderlichen kognitiven, motorischen und perzeptiven Fähigkeiten, das Vorhandensein allfällig erforderlicher Lenkberechtigungen und eine ausreichende Verlässlichkeit (das ist z.B. dann nicht der Fall, wenn die Verlässlichkeit bereits von den zuständigen Behörden durch Entzug einer Lenkberechtigung verneint wurde oder amtsbekannte früherer Vorkommnisse gewichtige Zweifel an der Verlässlichkeit aufkommen lassen). Die Eignung zur dienstlichen Nutzung beschränkt sich dabei nicht nur auf die Eignung zur Lenkung im Straßenverkehr, sondern auch auf die Verlässlichkeit betreffend die ordnungsgemäße Verwahrung und Handhabung im dienstlichen Zusammenhang; im Zweifelsfall sind die erforderlichen Nachweise oder Erklärungen von der:dem Antragsteller:in beizubringen, widrigenfalls die Zurverfügungstellung zu versagen ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen keine betragsmäßige Obergrenze für die Kosten der Anschaffung und der zugehörigen Ausstattung vor. Wohl aber wird in Abs. 2 letzter Satz klargestellt, dass die Zurverfügungstellung von Jobrädern, deren Anschaffungskosten oder Ausstattung deutlich über das für die sichere und dauernde Teilnahme am Straßenverkehr Erforderliche hinausgehen, nicht zulässig ist. Zulässig ist daher z.B. die Zurverfügungstellung eines Qualitätsprodukts mit Zusatzausstattung, welche die Alltagstauglichkeit und den Nutzungskomfort erhöht (z.B. die Zurverfügungstellung eines E-Bikes mit marktüblicher Ausstattung und voraussichtlich langer Lebensdauer bzw. niedrigem Wartungsaufwand, das mehrere tausend Euro kostet). Nicht zulässig ist dagegen die Zurverfügungstellung eines primär für sportliche Zwecke hergestellten und beworbenen Produkts (z.B. ein Rennrad um mehrere tausend Euro, bei dem die eingeschränkte Eignung zum Personentransport im städtischen Alltag mit seinen vielfältigen Wetter- und Sichtbedingungen in keiner vertretbaren Relation zu den Kosten steht). Ebenso wird regelmäßig die Anschaffung eines leistungsstarken E-Kraftrads nur in Ausnahmefällen zulässig sein, wenn dieses in hohem Ausmaß dienstlich genutzt wird und günstigere Transportmittel (Öffentliche Verkehrsmittel, E-Bikes) nicht geeignet erscheinen – meist wird in solchen Fällen allerdings die Anschaffung eines reinen Dienstkraftfahrzeugs zur gemeinsamen dienstlichen Nutzung durch mehrere Bedienstete die zweckmäßigere Alternative sein.

Die:der Bedienstete muss bei Beantragung der Zurverfügungstellung eines Jobrads immer eine konkret beabsichtigte Nutzungsdauer angeben und die ausreichende dienstliche Nutzung für diesen Zeitraum glaubhaft machen (Abs. 3). Die Nutzungsdauer muss mindestens vier Jahre betragen, damit eine ausreichend lange dienstliche Nutzung gewährleistet ist. Zugleich darf die Nutzungsdauer acht Jahre nicht überschreiten, da der private Aufwandsbeitrag der:des Bediensteten über die Nutzungsdauer zu verteilen ist und bei einer weitreichenderen Ausdehnung der Nutzungsdauer kein substantieller monatlicher Beitrag geleistet würde. Eine neuerliche Beantragung nach Ende der ersten Zurverfügungstellung ist gesetzlich nicht ausgeschlossen. In diesem Fall vermindert sich bei der zweiten Zurverfügungstellung desselben bundeseigenen Jobrads der private Aufwandsbeitrag deutlich, da keine Anschaffungskosten mehr zu veranschlagen sind, sondern nur noch allfällige Instandsetzungs- und Instandhaltungskosten.

Liegen die oben ausgeführten Voraussetzungen für die Zurverfügungstellung nachträglich nicht mehr vor, so ist die Zurverfügungstellung von der Dienstbehörde zu widerrufen.

Der private Aufwandsbeitrag beträgt pauschal die Hälfte der für die Anschaffung und Instandhaltung des Jobrads veranschlagten Kosten (Abs. 4). Durch die Entrichtung eines privaten Aufwandsbeitrags entfällt aus steuerrechtlicher Sicht die Verpflichtung, die einzelnen Dienstfahrten zu dokumentieren bzw. bei Bedarf nachweisen zu müssen.

Erfolgt die Zurverfügungstellung und Instandhaltung durch Dritte im Auftrag des Bundes, so sind die dadurch während der Zurverfügungstellung erwachsenden Kosten als Anschaffungs- und Instandhaltungskosten zu veranschlagen.

Der so ermittelte private Aufwandsbeitrag ist gleichmäßig auf die Dauer der Zurverfügungstellung zu verteilen und monatlich von den Bruttobezügen einzubehalten („Gehaltsumwandlung“). Diese Gehaltsumwandlung ist wiederum als steuerrechtlich begünstigter Sachbezug von der Lohnsteuer befreit. Für die große Mehrheit der Dienstbehörden und Personalstellen, die PM-SAP verwenden, wird zu diesem Zweck eine eigene Lohnart geschaffen – für weitere Informationen ist hier auf die Anwenderinformationen der Abteilung IT-Personalmanagement des Bundeskanzleramts zu verweisen.

Schließlich wurden mit Abs. 5 noch die Pflichten und Verantwortlichkeiten der:des Bediensteten im Rahmen der privaten Nutzung des Jobrads gesetzlich geregelt; grundsätzlich dürfen sich Weisungen der Dienstbehörde oder Personalstelle nämlich nur insoweit auf das Privatleben der:des Bediensteten beziehen, als sich die gesetzlichen

Dienstplichten auch auf dieses erstrecken (wie z.B. bei der Dienstpflicht zur Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben; § 43 Abs. 2 BDG 1979). Der Gesetzgeber hat deshalb eine entsprechende Verpflichtung, das Jobrad auch außerhalb der dienstlichen Nutzung sachgemäß und rechtstreu handzuhaben sowie angemessen vor dem Zugriff Unberechtigter zu schützen, gesetzlich verankert. Die dienstrechtliche Verpflichtung zur (z.B. straßenverkehrsrechtlich) rechtstreuen Handhabung ist dabei insbesondere auch im Zusammenhang mit der genannten Dienstpflicht betreffend die Wahrung des Vertrauens der Allgemeinheit zu sehen. So sind etwa Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung, die mit einem Fahrzeug begangen werden, das auf den ersten Blick erkennbar dem Dienstgeber Bund zuzurechnen ist, auch aus dienst- und disziplinarrechtlicher Sicht tunlichst zu vermeiden.

Ergänzend hat der Gesetzgeber auch klargestellt, dass die:der Bedienstete dem Dienstgeber nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts für Schäden haftet, die aus – wenn auch nur fahrlässiger – unsachgemäßer privater Nutzung oder Verwahrung erwachsen. Für Schäden, die im Rahmen der dienstlichen Nutzung erwachsen, gelten dagegen – wie bei anderen Schadensfällen im dienstlichen Zusammenhang auch – die Bestimmungen des Organhaftpflichtgesetzes bzw. des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes mit den darin vorgesehenen Haftungsprivilegien.

12. Änderung der Reisegebührevorschrift 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. Mit der Änderung der Reisegebührevorschrift 1955 (RGV) im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022, wurde die Bedachtnahme auf ökologische Aspekte und Nachhaltigkeit beim Ersatz des Mehraufwandes aufgrund von Dienstreisen, Dienstverrichtungen im Dienstort, Dienstzuteilungen und Versetzungen ausdrücklich gesetzlich verankert und weiterentwickelt.

12.1. „Subsidiarität der Dienstreise“ als Grundsatz der Reisegebührevorschrift sowie Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei notwendigen Dienstreisen

Mit dem neuen § 2a Abs. 1 RGV wird dem Dienstgeber die Verpflichtung auferlegt, im Vorfeld die Notwendigkeit der Durchführung einer Dienstreise bzw. Dienstverrichtung im Dienstort zu prüfen. Reisebewegungen in den Ort der Dienstzuteilung und zurück sind dabei

ebenso vom Begriff der Dienstreise umfasst wie die Reise an den neuen Dienstort im Rahmen einer Versetzung.

Insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Möglichkeiten der Kommunikation wie etwa Videokonferenzen im nationalen wie auch im internationalen Kontext ist abzuwägen, ob der Zweck der Dienstreise oder Dienstverrichtung im Dienstort auch auf diesem Wege erreicht und von einer Reisetätigkeit gänzlich abgesehen werden kann. Die Erteilung eines Dienstauftrags bzw. einer Dienstinstruktion zur Reisetätigkeit hat diesfalls zu unterbleiben. Dadurch sollen Dienstreisen jedoch nicht verunmöglicht werden. Erwägungen wie z.B. die Vernetzung und Pflege diplomatischer Beziehungen, die Aufrechterhaltung von Disziplin und Ordnung und die Ausübung von Aufsichtspflichten werden eine Dienstreise oder Dienstverrichtung im Dienstort jedenfalls auch weiterhin möglich machen.

Ferner ist der Dienstgeber nach § 2a Abs. 2 RGV dazu angehalten, bei der Festlegung der Verkehrsmittel und Strecken oder auch der Nächtigungsmöglichkeiten im Einzelfall eine Abwägung der Interessen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gegen ökologische Aspekte vorzunehmen – etwa, wenn bei der Wahl des Verkehrsmittels eine Entscheidung zwischen kürzerem Flug und (Nacht-)Zug zu treffen ist. Ausgehend von dieser gesetzlichen Regelung können beispielsweise Maßnahmen und Instrumente zur Erhöhung der Nutzungspräferenz öffentlicher Verkehrsmittel, zur verstärkten Nutzung von modernen Fortbewegungsmitteln (*carsharing*, E-Mobilität), gegebenenfalls zur Kompensation von CO₂-Emissionen und nicht zuletzt zur Verringerung der Reisetätigkeit an sich geprüft und eingesetzt werden.

12.2. Attraktivierung der Bahnreisen

a) Reisen mit dem Nachtzug

Bisher war die Benützung von Nachtzügen und deren Schlafwagenabteilen nur in Ausnahmefällen möglich und überdies nur nach Genehmigung durch die:den zuständige:n Bundesminister:in erlaubt. Durch die Änderung des § 6 Abs. 1 dritter Satz RGV ist es nunmehr möglich, auch bei Nichtvorliegen von Ausnahmefällen mit Nachtzügen zu reisen.

Darüber hinaus wird in § 7 Abs. 2a RGV normiert, dass bei der Verwendung von Schlafwägen für längere Bahnreisen auch Einzelabteile gebucht werden können, sofern ein dienstliches Interesse daran besteht — beispielsweise um die Datensicherheit, aber auch die persönliche Sicherheit der:des Bediensteten zu gewährleisten.

b) Benützung der 1. Wagenklasse

Zur Attraktivierung von Bahnreisen, zur Förderung eines nachhaltigen Mobilitätsverhaltens von Bundesbediensteten sowie zur Unterstützung der Möglichkeiten mobilen Arbeitens während der Bahnreisen, ist die Benützung der 1. Wagenklasse gegen Nachweis nun ab einer Reisedauer von drei Stunden möglich (§ 7 Abs. 2 RGV).

Dauert die Reise kürzer als drei Stunden, gebührt der Ersatz der Kosten für die erste Wagenklasse nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle das Vorliegen des dienstlichen Interesses daran bestätigt. Ein solches liegt beispielsweise vor, wenn auf andere Weise der Zweck der Dienstverrichtung nicht oder nicht vollständig erreicht werden kann. In die Beurteilung sollen die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit einfließen ebenso wie die im Zuge der jeweiligen Dienstreise beauftragten und zweckmäßigerweise während der Dienstreise ausführbaren dienstlichen Leistungen. Auch die technischen und kund:innenorientierten Entwicklungen (Steckdosen in der 2. Wagenklasse, W-LAN, Ruheabteile etc.) sollen bei der Beurteilung berücksichtigt werden.

c) Erhöhung des Beförderungszuschusses bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Jeder:Jedem Bundesbediensteten steht die Möglichkeit offen, anstelle eines Ersatzes nachzuweisender Auslagen einen Beförderungszuschuss unter der in § 7 Abs. 4 RGV normierten pauschalen Bemessung zu verlangen. Wie die Wegstrecke dabei zurückgelegt wird, ist reisegebührenrechtlich unerheblich (privater PKW, öffentliche Verkehrsmittel, Rad etc.). Durch den neuen § 7 Abs. 5 RGV soll ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, tatsächlich Massenbeförderungsmittel im Sinne des § 6 Abs. 1 RGV in Anspruch zu nehmen.

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, welcher notwendig ist, um einen Kostenersatz nach § 7 Abs. 1 Z 1 RGV zu erhalten. Zieht ein:e Bedienstete:r beispielsweise ihr:sein privat gekauftes KlimaTicket für eine Dienstreise heran, soll gemäß § 7 Abs. 5 RGV der entsprechend gebührende Beförderungszuschuss höher ausfallen als etwa bei Benützung eines privaten Kraftfahrzeuges nach § 7 Abs. 4. RGV.

Die pauschale Bemessung des Beförderungszuschusses dient der Verwaltungsvereinfachung und gelangt unabhängig von den Tarifbestimmungen der Eisenbahnbeförderungsunternehmen zur Anwendung. Um den Verwaltungsaufwand

weiterhin gering zu halten, ist eine Glaubhaftmachung, dass für die Reisebewegung öffentliche Verkehrsmittel benutzt wurden, im Zuge der Dienstreiseabrechnung ausreichend. In diesem Zusammenhang wird auch auf § 37 RGV hingewiesen, der besagt, dass die:der Rechnungsleger:in für die Richtigkeit ihrer:seiner Angaben in der Reiserechnung verantwortlich ist.

Für weitergehende Ausführungen zum Beförderungszuschuss darf auf das ergänzende Rundschreiben zur Reisegebührenvorschrift 1955 des Bundeskanzleramtes vom 20. April 2016, GZ 924.400/0001-III/2/2016, sowie auf das Rundschreiben zum Kauf eines privaten KlimaTickets im Zusammenhang mit Dienstreisen vom 29. November 2021, GZ 2021-0.814.084, verwiesen werden. Die dortigen Ausführungen gelten sinngemäß für den erhöhten Beförderungszuschuss nach § 7 Abs. 5 RGV.

12.3. Konkretisierung des dienstlichen Interesses im Rahmen der besonderen Entschädigung für die Benutzung des privaten Kraftfahrzeuges

Während die Kriterien für die Zulässigkeit der Benützung sonstiger Beförderungsmittel im bisherigen § 10 Abs. 1 RGV näher konkretisiert wurden, fehlten in § 10 Abs. 2 RGV hinsichtlich der Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges gesetzliche Determinanten des „Dienstinteresses“. In Anlehnung an die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs liegt ein solches dienstliches Interesse gemäß dem nunmehrigen § 10 Abs. 2a RGV 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. Das dienstliche Interesse an der Benützung des privaten Kraftfahrzeuges ist hingegen zu verneinen, wenn die:der Bedienstete ein öffentliches Verkehrsmittel für die Anreise zur Dienstverrichtung benutzen kann und terminliche Schwierigkeiten oder sonstige zwingende Notwendigkeiten für die Benützung eines privaten Personenkraftwagens nicht gegeben sind. Ein dienstliches Interesse liegt jedenfalls auch dann nicht vor, wenn die dienstliche Aufgabe ohne Beistellung eines Kraftfahrzeuges ordentlich und in zumutbarer Weise bewältigt werden kann, insbesondere also, wenn die Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln ausgeführt werden kann.

Unter § 10 Abs. 2a Z 1 RGV fallen beispielsweise Dienstreisen von Bediensteten, die sperriges oder schweres Equipment zum Ort der Dienstverrichtung zu transportieren haben (etwa ein:e Vermessungstechniker:in mit gut 30 kg schwerem Gepäck). Das bloße Mitführen eines Notebooks oder von Unterlagen, die zumutbarer Weise getragen werden können, erfüllt die Voraussetzungen 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 § 10 Abs. 2a Z 1 lit. b RGV 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 jedoch die Bewilligung sonstiger Beförderungsmittel nicht. Als zulässig ist nach diesen 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 § 10 Abs. 2a Z 2 RGV ist beispielsweise bei einer: einem Bediensteten denkbar, der: dem aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung die Benützung von Massenbeförderungsmitteln nicht zumutbar ist, die: der aber durch ein für ihre: seine Bedürfnisse zugeschnittenes Beförderungsmittel die Wegstrecke ohne größere Schwierigkeiten zurücklegen kann.

13. Übermittlung des Personalverzeichnisses an den Dienststellenausschuss (§ 9 Abs. 3 lit. i PVG)

Der Großteil der Personalvertreter:innen kann auf das aktuelle Personalverzeichnis zugreifen, da diese als Bedienstete über das Serviceportal Bund Zugriff haben.

Zur Verwaltungsvereinfachung ist das Personalverzeichnis daher nur noch in jenen Fällen an den Dienststellenausschuss zu übermitteln, in denen nicht ohnehin alle Mitglieder Zugriff haben. Sollten jedoch nicht alle Mitglieder Zugriff auf das Personalverzeichnis haben, ist dieses nunmehr zur besseren Information vierteljährlich an den Dienststellenausschuss zu übermitteln.

14. Schaffung der Möglichkeit, den arbeitsmedizinischen Fachdienst heranzuziehen (§ 78b B-BSG)

Durch die Änderungen im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG) wurde entsprechend den Bestimmungen der Privatwirtschaft auch im Bundesdienst die Möglichkeit geschaffen, **Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner (AMED) durch den Einsatz eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa)** ohne qualitative Beeinträchtigung der Betreuung **zu unterstützen**. Dies soll dem zunehmenden AMED-Mangel entgegenwirken.

Für den Einsatz im AFa ist eine **abgeschlossene Ausbildung und zumindest zweijährige Berufserfahrung in bestimmten Gesundheitsberufen** sowie eine **abgeschlossene Ausbildung zum arbeitsmedizinischen Fachdienst** erforderlich (§ 78b Abs. 1 und 2 B-BSG).

Für eine Tätigkeit im AFa kommen insbesondere **Angehörige des gehobenen Dienstes für die Gesundheits- und Krankenpflege** gemäß dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) in Betracht. Weiters können auch **Angehörige gehobener medizinisch-technischer Dienste** gemäß dem MTD-Gesetz 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.

Derzeit wird eine Ausbildung zum „arbeitsmedizinischen Fachdienst“ von der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP) in Kooperation mit der Medizinischen Universität Wien als sechswöchiger Universitätslehrgang angeboten.

AFa sind in der arbeitsmedizinischen Betreuung als Angehörige bestimmter Gesundheitsberufe berechtigt, Tätigkeiten eigenständig durchzuführen, soweit diese von ihrer Berufsberechtigung im Quellberuf umfasst sind. Den AMED als Ärztinnen und Ärzten vorbehaltene arbeitsmedizinische Tätigkeiten sind z. B. die Durchführung der Otoskopie bei Lärmuntersuchungen oder die ärztliche Befundung bei der Gesundheitsüberwachung.

Der AFa ist fachlich an AMED-Anordnungen, die sich aus B-BSG-Vorgaben oder z. B. dem betrieblichen Arbeitsschutzprogramm ergeben, gebunden und wird unter AMED-Leitung tätig. AMED müssen nicht ständig zeitgleich mit dem AFa am Betreuungsort anwesend sein, aber bei Bedarf erreichbar sein.

Die unter Leitung der Arbeitsmedizinerin oder des Arbeitsmediziners erbrachte **AFa-Tätigkeit darf bis zu 30 % in die jährliche arbeitsmedizinische Präventionszeit gemäß § 78 B-BSG eingerechnet werden**, sofern es sich um in § 78 Abs. 4 B-BSG taxativ angeführte arbeitsmedizinische Tätigkeiten, welche auf die Prävention arbeitsbedingter Risiken abstellen, handelt. 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.

Wien, 9. Februar 2023

Für den Bundesminister:

Mag. Christian Kemperle

Beilagen:

Beilage 1: Formular 20 – Informationen zum Dienstvertrag nach § 5a BDG 1979

Beilage 2: Formular 20 – Dienstvertrag nach § 4 VBG

Beilage 3: Leitfaden MAG 2023

Beilage 4: MAG Ergebnisprotokoll 2023

Elektronisch gefertigt